

**HUBUNGAN ANTARA *SELF-LEADERSHIP* DENGAN
KETERIKATAN KERJA PADA *DRIVER OJEK ONLINE***

SKRIPSI



Oleh:

Lalu Reza Gunawan

201410230311168

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG

2018

**HUBUNGAN ANTARA *SELF-LEADERSHIP* DENGAN
KETERIKATAN KERJA PADA *DRIVER* OJEK ONLINE**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Universitas Muhammadiyah Malang
Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh Gelar
Sarjana Psikologi**

Oleh:

Lalu Reza Gunawan

201410230311168

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG**

2018

SKRIPSI

Dipersiapkan dan disusun oleh:

Lalu Reza Gunawan

Nim : 201410230311168

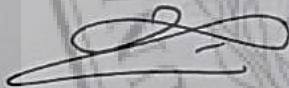
Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

Pada tanggal, 20 Juli 2018

dan dinyatakan memenuhi syarat sebagai kelengkapan
memperoleh gelar Sarjana (S1) Psikologi
Universitas Muhammadiyah Malang

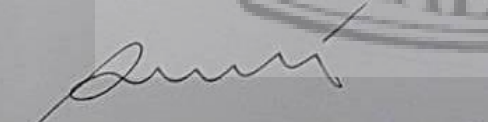
SUSUNAN DEWAN PENGUJI :

Ketua/Pembimbing I,



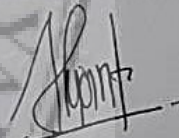
Dr. Djudiyah, M. Si.

Anggota I



Dr. Siti Suminarti Fasikhah, M. Si

Sekretaris/Pembimbing II,



Tri Muji Ingarianti, S. Psi, M. Psi

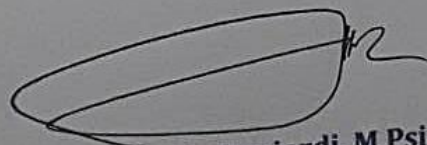
Anggota II



Sofa Amalia, S.Psi, M.Si.

Mengesahkan

D e k a n,



Muhamad Salis Yuniardi, M.Psi., Ph.D.

LEMBAR PENGESAHAN

Judul Skripsi : Hubungan antara *self-leadership* dengan keterikatan kerja pada *driver* ojek *online*.
1. Nama Peneliti : Lalu Reza Gunawan
2. NIM : 201410230311168
3. Fakultas : Psikologi
4. Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Malang
5. Waktu Penelitian : Januari 2017 – 12 Mei 2018

Skripsi ini telah diuji oleh dewan penguji pada tanggal

Dewan Penguji

Ketua Penguji : ()

Anggota Penguji : 1. ()

2. ()

3. ()

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Djudiyah, M.Si

Tri Muji Ingarianti, M.Psi

Malang, Juli 2018

Mengesahkan,

Dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang

Muhammad Salis Yuniardi S.Psi.,M.Psi Ph.D

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Lalu Reza Gunawan

NIM : 201410230311168

Fakultas/Jurusan : Psikologi

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Malang

Menyatakan bahwa skripsi/karya ilmiah yang berjudul:

Hubungan antara *self-leadership* dengan keterikatan kerja pada *driver* ojek *online*.

1. Adalah bukan karya orang lain baik sebagian maupun keseluruhan kecuali dalam bentuk kutipan yang digunakan dalam naskah ini dan telah disebutkan sumbernya.
2. Hasil tulisan karya ilmiah/skripsi dari penelitian yang saya lakukan merupakan Hak bebas Royalti non eksklusif, apabila digunakan sebagai sumber pustaka.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia mendapat sanksi sesuai dengan undang-undang yang berlaku.

Malang, 13 Juli 2018

Mengetahui,
Ketua Program Studi

Yang Menyatakan

Materai
6000

Siti Maimunah, S.Psi. MA.

Lalu Reza Gunawan

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul *“Hubungan antara self-leadership dengan keterikatan kerja pada driver ojek online.”* sebagai syarat memperoleh gelar sarjana psikologi di Universitas Muhammadiyah Malang.

Dalam proses menyelesaikan skripsi, tentunya penulis mendapatkan banyak bantuan dari berbagai pihak yang mendukung dan membimbing penulis. Oleh karena penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Muhammad Salis Yuniardi S.Psi., M.Psi., Ph.D selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang, selaku pembimbing Dr. Djudiah, M.Si I dan Tri Muji Inggriati, M.Si selaku pembimbing II yang telah membimbing, mengarahkan dan memberikan saran, kritik dan masukan kepada penulis.
2. Ni'matuzahroh, S.Psi. M.Si selaku dosen wali yang telah mendukung dan memberikan pengarahan dari awal semester hingga selesainya skripsi ini.
3. Seluruh dosen fakultas Psikologi UMM yang mendukung dan memberikan pembelajar di kelas.
4. Bapak Lalu Kasman Wadi dan Mamak Baiq Hijriatun Anitini, selaku orangtua yang memberikan cinta, kasih, motivasi serta doa yang tak kenal lelah dan tak ternilai harganya.
5. Keluarga penulis yaitu kakak, ayuk, adik, keluarga besar H yang memberikan doa, semangat dan bantuan kepada penulis.
6. Teman-teman angkatan 2014, khususnya kelas C dan teman-teman satu bimbingan skripsi dan mata kuliah mayor yang telah memberikan bantuan dan masukan kepada penulis.
7. Tim Laksono yang selalu memberikan semangat dan motivasi kepada penulis.
8. Teman-teman 9 MDPL lainnya yang setia mendengarkan keluh kesah selama penulis menyelesaikan skripsi, dan memberikan semangat kepada penulis.
9. Teman-teman dari Lombok yang senantiasa menyemangati saat kuliah dan pembuatan skripsi.
10. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, yang telah banyak memberikan bantuan pada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari tidak ada karya manusia yang sempurna. Sehingga kritik maupun saran sangat membantu dalam mengembangkan diri terutama dalam penulisan tugas akhir ini, meski demikian penulis berharap tulisan ini dapat bermanfaat untuk semua kalangan.

Malang, Juli 2018

Penulis

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN	i
SURAT PERNYATAAN.....	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR LAMPIRAN.....	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
PENDAHULUAN	1
Keterikatan Kerja	6
Kepemimpinan Diri (Self-leadership).....	8
Kerangka Berpikir.....	11
Hipotesis.....	12
Rancangan Penelitian.....	12
Subjek Penelitian.....	12
Variabel dan Instrumen Penelitian	12
Prosedur dan Analisa Data.....	13
HASIL PENELITIAN.....	14
SIMPULAN DAN IMPLIKASI	18
DAFTAR PUSTAKA	19

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Distribusi Data Demografis	12
Tabel 2 Distribusi Data Berdasarkan Kategori <i>Self-leadership</i> dan <i>Work Engagement</i>	12
Tabel 3. Hasil Analisis Korelasi <i>Self-leadership</i> dengan <i>Work Engagement</i>	13



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. <i>Blue print</i> skala.....	21
Lampiran 2 Skala Keterikatan kerja & <i>Self-leadership</i>	22
Lampiran 3. Hasil uji validitas-realibilitas item skala.....	29
Lampiran 4. Tabulasi data penelitian	49
Lampiran 5. Hasil uji korelasi <i>product moment</i>	75



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Berfikir.....	9
----------------------------------	---



Hubungan antara *Self-Leadership* dengan Keterikatan Kerja pada *driver Ojek Online*

Lalu Reza Gunawan
Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Malang
lalurezagunawan@gmail.com

Abstrak

Keterikatan kerja merupakan aspek penting yang harus dimiliki oleh seseorang untuk meningkatkan kinerjanya. Seseorang yang memiliki keterikatan kerja akan memiliki dedikasi tinggi terhadap pekerjaannya dan fokus dalam bekerja. Salah satu faktor yang bisa mempengaruhi keterikatan kerja adalah *self-leadership*, seseorang yang memiliki *self-leadership* bisa mengarahkan dirinya untuk meningkatkan kinerjanya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *self-leadership* dengan keterikatan kerja karyawan. Subjek penelitian ini adalah *driver ojek online* di Kota Mataram Lombok yang berjumlah 299 orang yang diambil dengan teknik *purposive sampling*. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah skala *Unter Work Engagement Scale* (UWES) untuk mengukur keterikatan kerja dan skala *Self-Leadership Quisitionaire* (SLQ) untuk mengukur *self leadership*. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode korelasi *product moment* dari Karl Pearson. Hasil analisis menemukan bahwa ada hubungan positif dan sangat signifikan antara *self-leadership* dengan keterikatan kerja pada *driver ojek online*. Adapun kontribusi *self leadership* terhadap keterikatan kerja sebesar 25%.

Kata Kunci : *Self-leadership*, Keterikatan kerja, *driver ojek online*

Work engagement is an important aspect that a person must have to improve his performance. A person who has a work attachment will have a high dedication to his work and a focus on working. One of the factors that can affect work engagement is self-leadership, person with self-leadership can direct themselves to improve their performance. This study aims to determine the relationship between self-leadership with employee engagement. The subject of this research is the drivers of online motorcycle ojek in the city of Lombok Mataram, amounting to 299 people taken by purposive sampling technique. Data collection methods in this study were Unter Work Engagement Scale (UWES) scale to measure work attachment and Self-Leadership Quisitionaire (SLQ) scale to measure self-leadership. Data analysis method used in this research is product moment correlation method from Karl Pearson. The results of the analysis found that there was a positive and highly significant correlation between self-leadership and work attachment to the online motorcycle drivers. The contribution of self leadership tied to the attachment of work by 25% .

Keywords: Self-leadership, work engagement, driver ojek online

Dampak kemajuan yang sangat cepat di bidang teknologi informasi memberikan pengaruh yang besar terhadap berbagai aspek kehidupan manusia. Pengaruh yang nyata terlihat dalam dunia industri dan bisnis adalah cara melakukan transaksi dan pelayanan jasa melalui internet. Berkembangnya internet di tengah pertumbuhan penduduk yang begitu pesat, sehingga internet dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Hasil dari kemajuan teknologi tersebut adalah kehadiran jasa transportasi berbasis *online* yang menggunakan internet dan sangat digemari oleh masyarakat untuk memudahkan aktivitasnya agar lebih cepat dan efisien. Salah satu bisnis yang berkembang saat ini adalah bisnis jasa transportasi dengan sepeda motor atau yang dulu disebut ojek. Sekarang bisnis tersebut muncul dengan inovasi melalui pelayanan baru yaitu pemesanan menggunakan aplikasi atau media sosial dan menawarkan jasa pengantaran dan melayani pengantaran pesanan yang disebut dengan ojek *online*.

Pekerjaan sebagai *driver* ojek *online* pada era ini tengah mendapat perhatian khusus di masyarakat, dikarenakan begitu perkembangannya yang sangat pesat dan masyarakat banyak yang menggunakan jasa ojek *online* tersebut, dikarenakan dengan perubahan gaya hidup dan kemajuan teknologi pada era sekarang, perkembangan usaha ojek *online* ini pun semakin melaju pesat sehingga banyak orang yang tertarik untuk menjadi *driver* ojek *online*. Para *driver* ojek *online* tidak mendapat arahan dari kantor ataupun orang yang memimpinya dikarenakan mereka bukanlah karyawan pada perusahaan tersebut, melainkan mitra kerja yang bisa mengatur kapan harus bekerja. Untuk itu para *driver* ojek *online* harus bisa mengarahkan dirinya agar bisa meningkatkan kinerjanya.

Kemajuan teknologi tersebut membantu perusahaan untuk mengembangkan fasilitasnya untuk masyarakat, tetapi perusahaan tidak akan mampu berkembang hanya dengan meningkatkan fasilitas perusahaannya tanpa meningkatkan sumber daya manusia yang terdapat pada perusahaan tersebut, salah satu sumber daya yang berpengaruh bagi perusahaan adalah pekerja pada perusahaan tersebut. Karena pekerja merupakan aset berharga bagi perusahaan untuk meningkatkan perusahaannya. Pada saat ini persaingan di bidang industri semakin meningkat, hal ini berdampak pada meningkatnya persaingan antar perusahaan. Oleh sebab itu perusahaan harus berusaha untuk mencari dan menemukan terobosan-terobosan baru agar bisa meningkatkan performa pekerjaannya sehingga perusahaannya bisa terus semakin berkembang. Setiap perusahaan perlu melakukan manajemen sumber daya yang baik untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Perusahaan bukan hanya mencari pekerja yang memiliki kemampuan baik dalam bidangnya, tetapi perusahaan mulai melirik pekerja yang memiliki kemampuan di atas rata-rata, dan juga mencari calon pekerja yang mampu menginvestasikan diri mereka sendiri untuk terlibat secara penuh dalam pekerjaan, proaktif, dan memiliki komitmen tinggi terhadap standar kualitas kinerja (Bakker, 2011).

Penting bagi perusahaan untuk memperhatikan keterikatan para pekerjaannya karena hal tersebut sangat berkaitan erat dengan hasil bisnis seperti keuntungan perusahaan, kesediaan individu untuk tetap bekerja di perusahaan, produktivitas, keuntungan, loyalitas dan kenyamanan pelanggan (Markos, Sandhya, & Professor,

2010). Keterikatan kerja merupakan sebuah konsep positif yang mencerminkan apakah seseorang tersebut semangat, fokus dan juga berdedikasi tinggi dalam melakukan pekerjaannya di perusahaan atau organisasi tempatnya bekerja. Sekarang ini, keterikatan kerja menjadi hal yang penting untuk diperhatikan oleh perusahaan manapun. Perusahaan memerlukan calon pekerja yang mampu menginvestasikan diri mereka sendiri untuk terlibat secara penuh dalam pekerjaan, proaktif, dan memiliki komitmen tinggi terhadap standar kualitas kinerja dikarenakan keterikatan kerja merupakan indikator penting kesejahteraan bagi karyawan dan organisasi tempatnya bekerja. Karena pegawai yang terlibat penuh secara fisik, kognitif, dan berdedikasi tinggi terhadap pekerjaannya merasa penuh energi saat bekerja agar bisa mencapai tujuannya. Seseorang yang memiliki keterikatan terhadap pekerjaannya juga sepenuhnya *flow* dalam bekerja sehingga membuat karyawan tetap fokus saat melakukan pekerjaannya (Bakker, 2011).

Seseorang yang memiliki keterikatan terhadap pekerjaannya memiliki banyak keuntungan yaitu dapat mempertahankan dan meningkatkan produktivitas kerja karena mereka merasa senang berkarya di perusahaan tersebut, serta membantu mempertahankan karyawan terbaik, karena mereka tidak mudah tergiur dengan tawaran perusahaan lain dan membantu pencapaian target perusahaan. Terdapat hubungan antara keterikatan kerja dengan produktivitas kerja yakni seseorang yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap nilai-nilai inti organisasi. Karyawan akan mempunyai semangat dan upaya ekstra untuk mengerjakan suatu pekerjaan meskipun mengalami kesulitan, merasa terlibat sangat kuat dalam suatu pekerjaan dan mengalami rasa kebermanaknaan, antusias, kebanggaan, inspirasi dan tantangan, serta berkonsentrasi penuh terhadap pekerjaan yang sedang dikerjakannya. Hal tersebut menjadi salah satu alasan mengapa perusahaan membutuhkan seseorang yang dapat terikat dengan pekerjaan mereka (Mujiasih, 2012).

Seseorang akan lebih produktif saat bekerja apabila memiliki semangat kerja, dedikasi dan fokus yang tinggi pada pekerjaannya (Bakker, 2011). Semangat kerja mencerminkan kesiapan untuk mengabdikan upaya dalam pekerjaan, sebuah usaha untuk terus termotivasi saat bekerja dan kecenderungan untuk tetap berusaha dalam menghadapi tugas kesulitan atau kegagalan sedangkan dedikasi mengacu pada identifikasi yang kuat dengan pekerjaan seseorang dan mencakup perasaan antusias saat bekerja, inspirasi, kebanggaan atas pekerjaan yang dilakukan, dan pekerjaan yang dirasakan sebagai tantangan yang ingin terus di tingkatkan, dan yang terakhir adalah fokus dalam bekerja atau yang biasa disebut absorpsi. Absorpsi ditandai dimana seseorang menjadi benar-benar tenggelam dalam pekerjaan, pada beberapa saat individu merasa sulit terlepas dari pekerjaannya. Sehingga dapat diketahui bahwa karyawan yang memiliki keterikatan yang tinggi terhadap pekerjaannya akan memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan (Schaufeli, Salanova, Gon Alez-ro, & Bakker, 2002)

Tidak semua orang memiliki keterikatan kerja yang baik, Benua Asia termasuk benua yang memiliki sumber daya manusia dengan keterikatan pada pekerjaan paling rendah dibandingkan dengan negara-negara Eropa dan Amerika (Towers Perrin, 2006). Hal ini sesuai dengan hasil yang ditemukan oleh peneliti pada media *trans online watch* bahwa terdapat pengendara ojek *online* yang tidak memberikan pelayanan yang terbaik untuk pelanggan seperti tidak membersihkan helm yang

akan dikenakan oleh pelanggannya, padahal helm tersebut merupakan fasilitas yang digunakan oleh pelanggan ojek *online* tersebut. Pengendara ojek *online* ada yang tidak mementingkan kenyamanan pelanggan ketika melakukan pekerjaannya salah satunya adalah mengendarai kendaraanya dengan kecepatan tinggi sehingga membahayakan penumpangnya, hal tersebut tentu saja mengurangi rasa nyaman pengguna jasa ojek *online*, dan pengendara ojek *online* yang tidak menerima pesanan dari pelanggannya sedangkan lokasinya berada didekat pelanggan tersebut. Seharusnya para pengendara ojek *online* tersebut bisa memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggannya karena hal itu berhubungan dengan perusahaannya yang dinilai buruk oleh masyarakat.

Untuk mempertahankan dan meningkatkan pelayanan kepada pelanggan, ojek *online* harus bisa memperhatikan kebersihan dari fasilitas yang dimilikinya dan berinisiatif untuk memberikan layanan kepada pelanggannya dengan lebih baik hal ini menunjukkan dedikasi yang tinggi dari *driver* terhadap pekerjaannya dimana ia merasa harus memiliki kreativitas dan berinovasi ketika melakukan pekerjaannya tanpa ada gaji tentu dan instruksi yang diberikan oleh perusahaan. Semakin banyak pengendara ojek *online* tersebut melayani pelanggan, maka upah yang ia terima akan semakin banyak setiap hari. Pengendara ojek *online* juga harus bisa mengatasi beban yang terdapat pada pekerjaannya, salah satunya yaitu harus bisa memberikan bersikap ramah terhadap pelanggannya dalam kondisi apapun karena jika pengendara ojek *online* yang tidak bisa menahan emosinya ketika melayani pelanggan, hal itu akan memperburuk citra perusahaannya, untuk itu pengendara ojek *online* membutuhkan rasa terikat terhadap pekerjaannya karena seseorang yang memiliki keterikatan kerja yang tinggi mampu mengatur emosinya dan bisa berinteraksi lebih efektif dalam lingkungan sosial (Santoso, 2017). Setiap perilaku selalu di perhatikan oleh pelanggannya sehingga pengendara ojek *online* harus memberikan sikap dan pelayanan terbaik terhadap pelanggannya, hal ini menyebabkan keterikatan kerja sangat penting dimiliki oleh pengendara ojek *online*. Pekerjaan yang melibatkan kualitas pelayanan sebagai modal utamanya dalam bekerja dituntut untuk memiliki keterikatan kerja yang tinggi Smulder (2006, dalam Indriawati 2012)

Terdapat dua faktor yang menyebabkan munculnya keterikatan kerja pada karyawan, yaitu faktor yang berasal dari perusahaan dan faktor yang berasal dari individu itu sendiri. Faktor yang berasal dari perusahaan itu meliputi organisasi yang terdapat dari perusahaan, rekan kerja atau lingkungan kerja. Sedangkan faktor yang berasal dari diri sendiri yaitu kemampuan individu dalam mengontrol atau mengarahkan dirinya dalam bekerja agar bisa menumbuhkan pembelajaran dan perkembangan pada pekerjaannya contohnya adalah pengetahuan. Memiliki pengetahuan terhadap pekerjaan yang digeluti membuat individu paham akan apa yang harus dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Memahami pekerjaan dari awal hingga akhir akan menandakan bahwa individu benar-benar terlibat dengan pekerjaannya (Schaufeli, 2004). Sedangkan menurut penelitian yang dilakukan pada sebuah perusahaan diketahui bahwa keterikatan kerja memiliki hubungan dan juga dipengaruhi oleh *job demands*, *job resources*, dan *personal resources*. Diantara ketiga variabel tersebut yang paling besar pengaruhnya adalah *personal resources*. Peran *personal resources* dalam bekerja menggambarkan pentingnya peran

karakter dalam diri individu bagi pekerjaan mereka (Ayu, Maarif, & Sukmawati, 2015).

Pekerja akan merasa bosan dan tidak memiliki motivasi dalam bekerja apabila tidak berdedikasi dan merasa pekerjaannya kurang berkontribusi bagi perusahaan. Disitulah individu harus bisa meningkatkan peran *personal resources* miliknya yaitu dengan cara mengarahkan dirinya sendiri untuk merasa bersemangat ketika bekerja agar bisa memberikan dedikasi penuh terhadap pekerjaannya dan fokus ketika bekerja. Pengarahan diri untuk mencapai kinerja yang lebih baik tersebut dinamakan *self-leadership*. *Self-leadership* merupakan suatu usaha mempengaruhi diri sendiri untuk dapat mengarahkan diri agar dapat bekerja dengan lebih baik (Neck, 1995). Dengan demikian *self leadership* dapat memberi motivasi kepada karyawan untuk mampu memimpin diri sendiri agar bisa memberikan kontribusi terhadap kinerja organisasi. Karyawan juga memiliki kemampuan memimpin secara pribadi dalam prakteknya memberikan kekuatan yang cukup untuk mendorong kinerja yang lebih baik bagi organisasi.

Seseorang yang memiliki *self-leadership* akan menunjukkan kemampuannya yang baik dalam bekerja seperti ketika disaat mengarahkan dirinya dengan baik, individu bisa berkomitmen terhadap organisasinya dimana individu akan melakukan yang terbaik bagi tempatnya bekerja, berinovasi untuk kemajuan pekerjaannya, dan merasa puas terhadap pekerjaannya apabila individu tersebut bisa melakukan pekerjaan dengan baik mampu memperbaiki perilaku yang salah atau buruk melalui perasaan bersalah ketika gagal melakukan pekerjaan dengan baik dan berusaha menghindari kesalahan saat bekerja sehingga melakukan latihan atau mempersiapkan segala sesuatu yang dibutuhkan untuk bekerja (Sesen, 2016).

Selama beberapa tahun terakhir, *self leadership* telah di anjurkan sebagai cara efektif untuk mempengaruhi kinerja agar menjadi lebih baik. Pada saat ini banyak perusahaan yang tertarik akan konsep keterikatan dikarenakan sumber daya manusia telah menjadi topik yang sangat penting. Karena itu seseorang perlu memperhatikan kepemimpinan diri dan keterikatan kerja yang dimilikinya. Dikarenakan kepemimpinan diri dapat di pertimbangkan sebagai prediktor untuk keterikatan kerja (Shooraj, 2016). *Self-leadership* merupakan cara yang efektif untuk mempengaruhi individu untuk meningkatkan kinerjanya, hal itu dikarenakan *self-leadership* bisa meningkatkan kinerja seseorang. Meskipun individu merasa pekerjaan yang dilakukan kurang menyenangkan atau dirasakan memiliki resiko tinggi, namun apabila petugas secara seimbang melaksanakan berbagai unsur dalam *self-leadership* tersebut, maka hasil kerjanya akan tetap baik (Rahmawaty, 2014). Hal ini menunjukkan bahwa keterikatan kerja merupakan hal yang harus di perhatikan oleh perusahaan karena dapat menunjang produktivitas kerja karyawannya.

Berdasarkan penjabaran di atas maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah apakah ada hubungan antara *self-leadership* dengan keterikatan kerja *driver* ojek *online*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan *self-leadership* dengan keterikatan kerja *driver* ojek *online*. Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis. Manfaat teoritis penelitian ini adalah memberikan pengetahuan serta informasi pada

bidang psikologi khususnya dalam memahami hubungan antara *self-leadership* dengan keterikatan kerja. Manfaat praktis dari penelitian ini adalah memberikan informasi kepada pihak yang berkepentingan yaitu pihak manajemen usaha ojek *online* mengenai *self-leadership* dengan keterikatan kerja, serta memfasilitasi karyawannya untuk terus meningkatkan keterikatan kerja yang dimiliki.

Keterikatan Kerja

Keterikatan kerja merupakan perasaan positif dalam melaksanakan tugas, serta dapat memberikan pandangan yang berkaitan dengan sikap kerja yang terdiri dari tenaga, dedikasi, dan penyerapan. Tenaga ditandai oleh tingginya tingkat energi saat seseorang sedang bekerja dan berusaha memberikan yang terbaik dalam suatu pekerjaan. Dedikasi mengacu pada keterlibatan seseorang dalam pekerjaannya, serta selalu bisa memaknai setiap pekerjaan yang sedang dilakukan. Terakhir yaitu penyerapan yang ditandai dengan fokus terhadap pekerjaan yang sedang dilakukan (Bakker, *et al* 2008).

Keterikatan kerja merupakan keadaan mental seseorang berkaitan dengan pekerjaannya yang positif dan penuh dengan semangat, dedikasi dan absorpsi (Schaufeli, 2012).

Berdasarkan kesimpulan dari ketiga definisi tersebut, diketahui bahwa keterikatan kerja merupakan perasaan positif yang berkaitan dengan semangat dalam bekerja, dedikasi, terhanyut dalam melaksanakan pekerjaan. Sehingga karyawan termotivasi dalam bekerja.

Keterikatan kerja merupakan suatu perasaan positif yang berkaitan dengan semangat kerja, dedikasi dan keadaan fokus dalam bekerja untuk melakukan pekerjaan sebagai *driver* ojek *online*.

Aspek-Aspek Keterikatan Kerja

Schaufeli & Bakker (2006) menyatakan bahwa keterikatan kerja memiliki tiga aspek sebagai berikut:

1. Kekuatan (*Vigor*).
Kekuatan (*vigor*) Melingkupi tinggi energi yang dimiliki oleh seseorang ketika bekerja dan semangat serta rasa gembira ketika melakukan pekerjaannya. Individu merasa rela untuk memberikan usaha semaksimal mungkin terhadap pekerjaan dan memiliki ketahanan mental dari setiap tuntutan kerjanya.
2. Pengabdian (*Dedication*).
Pengabdian (*dedication*) Merupakan kondisi dimana seseorang mempunyai keterikatan kerja yang baik dan merasa terlibat dengan pekerjaannya sehingga menghasilkan perasaan tertantang disaat bekerja, antusiasme, dan individu merasakan pekerjaannya dapat memberikan inspirasi bagi dirinya.
3. Penghayatan (*Absorption*).
Penghayatan (*Absorption*) yaitu meliputi konsentrasi dan perasaan senang hati, sehingga tidak bisa memalingkan diri dari pekerjaan dan mengalami kesulitan untuk lepas dari pekerjaannya, dan merasakan bahwa waktu cepat berlalu ketika bekerja.

Pendapat Lockwood (2007), keterikatan kerja mempunyai tiga dimensi yaitu mencakup:

1. Memberi tanggapan dan pembicaraan positif mengenai tempat kerja pada rekan-rekannya dan mereferensikan organisasi tersebut pada karyawan dan pelanggan potensial.
2. Mempunyai rasa keinginan kuat untuk bisa mejadi anggota organisasi tersebut, meskipun memiliki kesempatan untuk bekerja di tempat lain.
3. Memberikan upaya untuk menunjukkan kontribusi dalam kesuksesan perusahaan.



Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keterikatan Kerja

Bakker & Demerouti, (2008) mengemukakan bahwa ada empat faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja, yaitu:

1. *Job Demands*
Adalah aspek fisik, aspek sosial, dan juga organisasi dari pekerjaan membutuhkan usaha terus menerus baik secara fisik dan juga psikologis untuk mencapai maupun mempertahankannya.
2. *Job Resources*.
Job resources mengarah pada aspek fisik, sosial, ataupun organisasi dari pekerjaan sehingga memungkinkan seseorang agar bisa mengurangi hambatan yang dirasakan saat bekerja, untuk memenuhi targetnya, mengembangkan pembelajaran dan kepribadiannya.
3. *Salience of Job Resources*
Aspek ini mengarah pada berapa pentingnya sumber daya pekerjaan yang dimiliki.
4. *Personal Resources*
Personal Resources mengarah pada karakter yang dimiliki karyawan yaitu kepribadian, sifat dan lainnya. *Personal Resources* adalah aspek dari dalam diri dan memiliki hubungan dengan perasaan gembira dan perasaan bahwa diri mampu mengendalikan dan memberikan dampak pada lingkungannya sesuai dengan keinginan dan kemampuan.
Beberapa macam dari *personal resources*:
 - a. *Self-efficacy* : merupakan pandangan seseorang mengenai kemampuan yang dimiliki agar bisa mengerjakan dan menyelesaikan tugasnya.
 - b. *Organizational-based self-esteem*: yaitu sebagai tingkat keyakinan seseorang bahwa mereka bisa memuaskan kebutuhan dengan berpartisipasi dan mengambil peran atau tugas dalam organisasinya.
 - c. *Optimism* : yaitu berhubungan dengan bagaimana individu meyakini bahwa dirinya mempunyai kemampuan agar bisa berhasil dalam pekerjaannya.
 - d. *Personality* : Berhubungan dengan bagaimana ia bisa terikat dengan pekerjaannya dan juga memiliki karakter individu untuk aktif dan senang ketika melakukan pekerjaan.

Kepemimpinan Diri (Self-leadership)

Self leadership adalah proses di mana orang mempengaruhi diri mereka untuk mencapai pengarahan diri dan motivasi diri yang diperlukan untuk berperilaku dan melakukan apa yang diinginkan (Houghton, 2002).

Self-leadership merupakan suatu proses untuk mempengaruhi diri agar bisa membantu pengarahan diri serta motivasi diri yang sangat dibutuhkan oleh individu (Neck 1995).

Berdasarkan definisi di atas, dapat diketahui bahwa *self-leadership* adalah proses mengarahkan dan mempengaruhi diri untuk memotivasi diri.

Aspek-Aspek *Self-leadership*

Houghton & Neck (2002) menjelaskan tiga aspek dalam *self-leadership*, yaitu:

1. *Behavior-focused strategies* (Strategi berfokus pada perilaku)
Strategi yang berfokus pada perilaku ditunjukkan untuk meningkatkan kesadaran diri yaitu dengan cara mengarahkan dan mengelola perilaku agar proses kerja menjadi lebih menyenangkan. Strategi ini termasuk pengamatan diri, penetapan tujuan, penghargaan diri, serta mengoreksi diri dan berlatih dalam pekerjaannya.
2. *Natural rewards strategie* (Strategi Penghargaan alami)
Strategi penghargaan alami menekankan kepada aspek-aspek menyenangkan dari tugas yang diberikan atau aktivitas yang tengah dilakukan. Hal ini berguna untuk meningkatkan motivasi dalam bekerja agar pekerjaan menjadi lebih menyenangkan dan individu dapat memusatkan perhatian mereka pada tugas yang mereka kerjakan.
3. *Constructive thought pattern strategies* (Strategi Pola pikir yang konstruktif)
Strategi pola pikir yang konstruktif melibatkan penciptaan dan pemeliharaan pola fungsional pemikiran, melalui proses analisis diri, individu dapat mengidentifikasi, menghadapi, dan lebih menanggapi sesuatu dengan lebih rasional.

Hubungan antara *Self-leadership* dengan Keterikatan Kerja.

Driver Ojek online merupakan pekerjaan jasa yang memiliki jam kerja tidak menentu dikarenakan mereka bebas menentukan jam kerja sendiri, juga tidak mendapatkan arahan langsung dari pemimpinnya dan kinerjanya sangat ditentukan oleh dirinya sendiri. Dikarenakan sebagai pekerja jasa maka modal utaman *drvier ojek online* ini dalam bekerja adalah pelayanannya, dimana *driver ojek online* ini harus bisa memberikan pelayanan yang terbaik kepada pelanggan dalam kondisi apapun.

Self-leadership merupakan proses mempengaruhi diri sendiri sehingga individu harus bisa mempengaruhi dirinya ketika melakukan pekerjaan agar bisa bersemangat dalam bekerja dan selalu fokus. Individu yang memiliki *self leadership* tinggi akan memiliki kesadaran tinggi terhadap kinerjanya dan fokus dalam melakukan pekerjaannya. Agar bisa meningkatkan kemampuannya dalam bekerja, termotivasi melakukan pekerjaannya demi kemajuan perusahaan. Strategi yang berpusat pada perilaku berfungsi untuk membantu individu dalam meningkatkan rasa kesadaran diri dengan tujuan untuk memudahkan pengelolaan tingkah laku, khususnya suatu perilakuyang diperlukan untuk tugas tertentu.

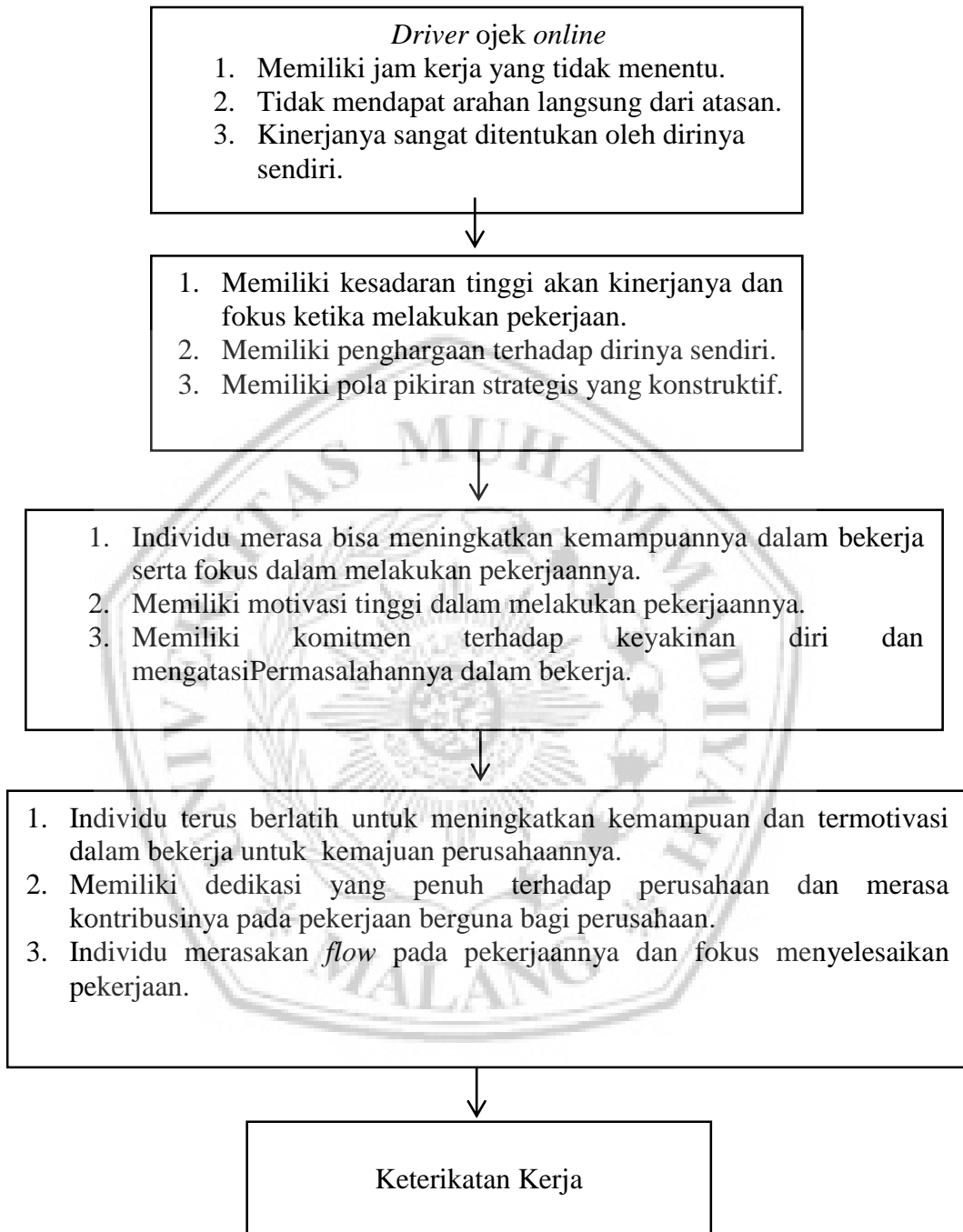
Individu yang memiliki *self leadership* tinggi akan bisa memberi penghargaan terhadap dirinya sendiri selama melakukan pekerjaan, hal tersebut berguna untuk meningkatkan motivasi ketika melakukan pekerjaan. Individu yang terikat dengan pekerjaannya akan semangat dan merasakah hubungan mendalam dengan perusahaan dimana mereka bekerja, dan memotiasi mereka untuk berinovasi demi kemajuan organisasi (Bakker, 2011). *Natural rewards strategies* berfungsi untuk membantu menciptakan rasa kompeten dalam bekerja yang akan meningkatkan

kinerja dan mendorong perilaku untuk berorientasi pada penyelesaian (D'Intino, 2007).

Individu yang memiliki *self leadership* tinggi memiliki pola pikiran strategis yang konstruktif, hal itu berguna untuk membantu karyawan dalam menyelesaikan permasalahan pekerjaannya serta mengurangi kesalahan-kesalahannya dalam bekerja, sehingga karyawan merasa *flow* ketika bekerja dan fokus menyelesaikan pekerjaannya.



Kerangka Berpikir



1.kerangka berpikir

Hipotesis

Hipotesis pada penelitian ini adalah terdapat hubungan positif antara *self-leadership* dengan keterikatan kerja. Semakin tinggi *self-leadership driver* ojek online maka semakin tinggi keterikatan kerja yang dimilikinya.

METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif, dimana dalam penelitiannya berupa angka-angka dan menggunakan analisis statistik (Sugiyono, 20014). Sedangkan jenis pendekatan penelitian ini adalah pendekatan korelasional, dimana dalam penelitian ini bertujuan untuk meneliti sejauh mana variasi-variasi pada suatu faktor yang berkaitan dengan variasi-variasi faktor lain yang berdasarkan koefisien korelasi (Suryana, 2010).

Subjek Penelitian

Subjek penelitian ini berjumlah 299 yang diambil dengan menggunakan teknik *purposive sampling* dari total populasi *driver* ojek online yang berjumlah 2000 *driver*, teknik *purposive sampling* yakni teknik pengambilan *sample* dengan pertimbangan atau kriteria tertentu (Sugiyono, 2014). Adapun karakteristik subjek penelitian ini adalah : 1. Tinggal di Lombok 2. Masa kerja menjadi *driver* ojek online minimal enam bulan 3. Pekerjaan ojek online sebagai mata pencaharian utama.

Variabel dan Instrumen Penelitian

Pada penelitian ini, terdapat dua variabel yakni variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y), adapun yang menjadi variabel bebas (X) yaitu *self-leadership* dan variabel terikatnya (Y) adalah keterikatan kerja.

Self-leadership merupakan kemampuan *driver* ojek online untuk mempengaruhi, mengarahkan, mengawasi dan memotivasi diri sendiri dalam mengerjakan dan menyelesaikan tugas pekerjaan yang penting serta kompleks yang dapat diukur dengan *self-leadership questionnaire*. Skala *self-leadership* memiliki 3 aspek yaitu *Behavior-focused strategies*, *Natural rewards strategie*, *Constructive thought pattern strategies*. Skala *self-leadership* ini terdiri dari 35 item. Seluruh item pada skala ini seluruhnya *favorable*. Skala penelitian ini termasuk kedalam skala Likert dimana terdapat 4 kategori skor jawaban, yaitu: Sangat Tidak Sesuai (STS) dengan skor 1, Tidak Sesuai (TS) dengan skor 2, Sesuai (KS) dengan skor 3, dan Sangat Sesuai dengan skor 4 (Houghton, 2002). Dari hasil *tryout* skala *self-leadership* yang dilakukan pada 60 *driver* ojek online di Kota Malang diperoleh 35 item. Item dikatakan valid apabila item memiliki skor minimal 0.254 (Sugiono, 2007). Uji validitas yang dilakukan diperoleh koefisien korelasi bergerak dari 0.334-0.695. Adapun hasil uji reabilitas ditemukan koefisien Alpha sebesar 0.744.

Keterikatan kerja adalah perasaan positif individu terhadap pekerjaannya sehingga membuat *driver* ojek online merasa terikat dengan pekerjaannya, merasa terlibat dengan pekerjaannya, berdedikasi tinggi bagi perusahaannya dan fokus dalam

bekerja. Keterikatan kerja dapat diukur menggunakan skala *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES). Skala keterikatan kerja diadaptasi dari penelitian Bakker. Instrumen. Skala keterikatan kerja ini memiliki 3 aspek yaitu *vigor*, *absorption*, dan *dedication* yang berjumlah 17 item dan seluruh itemnya *favorable*. Skala penelitian ini termasuk kedalam skala Likert dimana terdapat 4 kategori skor jawaban, yaitu: Sangat Tidak Sesuai (STS) dengan skor 1, Tidak Sesuai (TS) dengan skor 2, Sesuai (S) dengan skor 3, dan Sangat Sesuai dengan skor 4. Dari hasil *tryout* skala *self-leadership* yang dilakukan pada 60 *driver* ojek *online* di Kota Malang diperoleh keseluruhan item atau 17 item dinyatakan valid. Item dinyatakan valid apabila item memiliki skor minimal 0.254 (Sugiono, 20014). Uji validitas yang dilakukan diperoleh koefisien korelasi bergerak dari 0.328-0.625. Adapun hasil uji reabilitas ditemukan koefisien Alpha sebesar 0.726

Prosedur dan Analisa Data

Secara umum, penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdiri dari tiga tahapan sebagai berikut :

1. Persiapan.
Pada tahapan ini peneliti melakukan pendalaman terkait dengan materi penelitian serta menyiapkan alat ukur yang nantinya akan digunakan. Setelah itu menyebarkan skala, peneliti akan melakukan uji coba alat ukur (*try out*) untuk mengetahui validitas dan realibilitas item di alat ukur yang di gunakan pada penelitian dan di isi oleh karyawan ojek *online* di kota Malang dengan jumlah 60 orang. Dengan hasil bahwa seluruh *item* pada skala tersebut valid dan sudah bisa dilakukan proses turun lapang.
2. Pelaksanaan.
Pada tahapan ini peneliti mulai melakukan penyebaran skala keterikatan kerja dan skala *self-leadership* kepada *driver* ojek *online* pada tanggal 16 – 26 April. di Kota Mataram Lombok, Penyebaran skala yaitu dengan mencari *driver* ojek *online* yang berada di lombok dengan bantuan aplikasi yang berfungsi untuk mengetahui posisi dari *driver* ojek *online* tersebut dan menyerahkan kuisisioner secara langsung kepada *driver* ojek *online* dan menunggu *driver* ojek *online* tersebut menyelesaikan pengisian kuisisionernya.
3. Analisa Data.
Pada tahapan ini merupakan tahapan terakhir dari rangkaian kegiatan yang dilaksanakan. Data-data yang diperoleh dari skala yang telah di sebarakan akan di input dan diolah dengan menggunakan *Microsoft Excel* dan *SPSS for windows version 21*. Adapun teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *product moment correlation* dimana untuk menguji hipotesis hubungan antara satu variabel independen (bebas) dengan satu dependen (terikat) pada bentuk data yang interval atau ratio (Sugiyono, 2007).

HASIL PENELITIAN

Berdasarkan penelitian yang dilakukan di Kota Mataram Lombok, dapat diketahui bahwa responden yang terlibat dalam penelitian ini yaitu sebanyak 299 *driver* ojek *online*. Berikut merupakan sajian data demografis dari responden yang telah dikategorikan dan menjadi subjek dalam penelitian ini :

Tabel 1. Distribusi Data Demografis

Jenis Kelamin		
Kategori	Frekuensi	Subjek(%)
Laki-laki	296	99%
Perempuan	3	1%
Total	299	100%
Usia		
17 – 21 tahun (Masa remaja Akhir)	19	6%
21 – 40 tahun (Dewasa dini)	239	75,5%
40 – 60 tahun (Usia pertengahan)	53	18%
>60 (Masa tua)	1	0,5%
Total	299	100%
Lama Kerja		
> 6 bulan	215	72%
> 1 tahun	84	28%
Total	299	100%

Berdasarkan Tabel 1, didapatkan hasil data demografis berupa jenis kelamin, usia, dan lama bekerja responden. Responden yang terlibat memiliki jenis kelamin laki-laki sebanyak 296 orang dengan persentase sebesar 99%. Sedangkan responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 3 orang dengan persentase sebesar 1%. Responden pada penelitian ini kebanyakan memiliki usia pada rentang 18 – 30 tahun dengan jumlah 158 orang dan persentase sebesar 53%. Responden dengan rentang usia 31 – 40 tahun sebanyak 92 orang dengan persentase sebesar 31%. Responden dengan rentang usia 41 – 50 tahun sebanyak 38 orang dengan persentase sebesar 13%. Responden dengan rentang usia 51 – 62 tahun sebanyak 11 orang dengan persentase 3% lebih sedikit dibandingkan dengan rentang usia yang lainnya. Responden dalam penelitian ini berkerja sebagai *driver* ojek *online* selama > 6 bulan dengan jumlah 215 orang dan persentase sebesar 72%. Sedangkan responden dengan lama kerja > 1 tahun sebanyak 84 orang dengan persentase 28%.

Tabel 2. Distribusi Data Berdasarkan Kategori *Self-leadership* dan *Work Engagement*

<i>Self-leadership</i>			
Mean = 110,14; Standar Deviasi = 11,86, Min = 59 Max = 140			
Kategori	Range	Frekuensi	Subjek (%)
Tinggi	X > 122,056	151	50,5%
Rendah	X < 98,704	148	49,5%
Total		299	100%

Keterikatan kerja			
Mean = 55,50 ; Standar Deviasi = 6,35, Min = 33 Max = 78			
Kategori	Range	Frekuensi	Subjek (%)
Tinggi	X > 61,839	157	52,5%
Rendah	X < 49,141	142	47,5%
Total		299	100%

Data yang didapat pada Tabel 2. Menunjukkan adanya perbedaan skor kedua variabel. Pada variabel *self-leadership*, ada 151 orang (50,5%) termasuk kedalam kategori tinggi . Sedangkan sebanyak 148 orang (49,5%) termasuk dalam kategori rendah. Selanjutnya untuk variabel *work engagement* ada 157 orang (52,5%) teridentifikasi dalam kategori tinggi , sebanyak 142 orang (47,5%) termasuk pada kategori rendah. Baik *vairable self-leadership* maupun keterikatan kerja didominasi oleh kategori tinggi walaupun tidak begitu berbeda jauh.

Tabel 3. Hasil Analisis Korelasi *Self-leadership* dengan *Work Engagement*

Koefisiensi Korelasi (r)	Indeks Analisis
Koefisien Korelasi (r)	0,500
Koefisien Determinasi (r ²)	0,250
P (nilai signifikansi)	0,000

Dapat dilihat pada Tabel 3, menunjukkan bahwa *self-leadership* memberikan kontribusi sebanyak 25% terhadap *work engagement* pada *driver ojek online*, sedangkan 75.% lainnya merupakan faktor lain yang dapat memberikan kontribusi pada tingkar *work engagement* yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

DISKUSI

Berdasarkan hasil analisa data yang telah di lakukan, diperoleh koefisien korelasi (r) sebesar 0.500 dengan signifikansi (p) sebesar 0.000 dimana nilai tersebut lebih kecil jika dibandingkan dengan 0.05. Dengan demikian hipotesis dalam penelitian yang menyatakan bahwa semakin tingginya *self-leadership driver* ojek online maka semakin tinggi juga keterikatan kerja yang dimiliki.

Hasil penelitian ini mendukung hasil riset terdahulu yang menemukan bahwa *self-leadership* memberikan dampak terhadap *work engagement* individu. Individu yang seringkali melakukan *self-leadership* cenderung memiliki tujuan kerja yang jelas, mereka akan bekerja lebih keras dalam menyelesaikan pekerjaan, memiliki semangat pengabdian yang kuat, berkonsentrasi pada pekerjaan, dan semakin sulit pekerjaan yang dilakukan maka akan semakin tinggi pula penghargaan batin yang mereka miliki sehingga mengembangkan keterikatan kerja mereka (Shaoping, Huachun & Yongheng 2015). Oleh karena itu, tujuan kerja yang jelas, penekanan pada nilai pekerjaan itu sendiri dan mengabaikan sisi mengecewakan dari pekerjaan, akan memberikan pemikiran yang positif dalam pekerjaan individu itu sendiri, dan pada akhirnya akan meningkatkan *work engagement driver* ojek online.

Penelitian yang dilakukan oleh (Kortze, 2014) terhadap 407 karyawan pada organisasi swasta dan publik mendapatkan bahwa *self-leadership* secara teoritis terkait dengan implikasi penting terhadap keterikatan kerja. *Self-leadership* mempengaruhi aspek *vigor*, semangat dan dedikasi dari keterikatan kerja. kesadaran terhadap kepemimpinan diri sehingga memiliki efek positif pada keterlibatan kerja dengan meningkatkan optimisme dan pengaruh positif dalam bekerja, sehingga dapat berpengaruh terhadap keterikatan kerja. Dengan adanya kemampuan seseorang untuk mengarahkan dirinya dengan baik terhadap pekerjaannya, akan membantunya untuk merasa terikat dengan pekerjaan yang dilakukan agar bisa tetap optimis dalam bekerja, terlebih terhadap pekerjaannya yaitu merupakan *driver* ojek online yang berpendapatan tidak menentu setiap harinya, semakin banyak *driver* ojek online tersebut keluar untuk bekerja, maka semakin banyak pula pendapatan yang didapatkan setiap harinya, dan apabila ojek online tersebut jarang bekerja maka penghasilan yang didapatkannya akan sedikit dan tidak mendapatkan *reward* dari perusahaan.

Sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Gomes (2015) yang menemukan bahwa terdapat hubungan antara kepemimpinan diri, keterikatan kerja dan inovasi individu. Kepemimpinan diri merupakan kombinasi umum dari serangkaian strategi agar bisa melakukan pekerjaan dengan positif dalam memprediksi inovasi yang harus dilakukan terhadap pekerjaannya hal ini sesuai dengan aspek yang dimiliki oleh keterikatan kerja yaitu *vigor* dan dedikasi, apabila individu terikat dengan pekerjaannya maka individu tersebut akan meluapkan tenaganya terhadap pekerjaannya dan berusaha semaksimal mungkin ketika melakukan pekerjaannya dan memberikan inovasi-inovasi tertentu terhadap pekerjaannya. Hal ini banyak dilakukan oleh para *drvier* ojek online, yaitu memberikan inovasi kepada terhadap layanannya kepada pelanggan. Salah satunya adalah ada diantara mereka yang memberikan minuman dan internet gratis kepada pelanggannya agar pelanggan merasa nyaman ketika bepergian dengan ojek online.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Breevaart (2016) Bahwa Self-leadership dan keterikatan kerja memiliki hubungan yang positif, hal ini terjadi ketika Individu kurang bergantung dengan pemimpin mereka dan mengandalkan kemampuan kepemimpinan diri. Apabila Self-leadership yang dimiliki oleh seseorang itu tinggi maka mereka bisa memotivasi diri untuk berdedikasi dengan pekerjaan mereka dan bekerja dengan lebih baik. Hal ini berlaku juga kepada para *driver* ojek *online* yang tidak memiliki pemimpin langsung untuk mengarahkan mereka dalam melakukan pekerjaannya, sehingga melakukan pekerjaan sebaik mungkin dibutuhkan kemampuan kepemimpinan diri yang baik oleh *driver* ojek *online*. Semakin *driver* ojek *online* tersebut bisa memotivasi diri mereka dan mengarahkan diri mereka dengan baik, maka akan semakin baik pula hasil pekerjaan dan penghasilan yang mereka peroleh setiap hari.

Self-leadership dapat menghasilkan kesuksesan karier yang lebih baik bagi individu. Apabila individu memiliki kemampuan *self-leadership* yang tinggi akan membantunya untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan terus bersemangat dalam bekerja, dikarenakan *self leadership* mampu mempengaruhi motivasi bagi individu tersebut (Murphy, 2001). *Self-leadership* yang dimiliki oleh karyawan secara signifikan terkait dengan fungsi psikologis seperti coping yang efektif, optimisme dan kemampuan interpersonal dengan begitu karyawan yang memiliki *self-leadership* yang tinggi mampu memiliki kepuasan kerja terhadap pekerjaannya, kemampuan komunikasi yang meningkat dan hubungan kerja yang baik (Dolbier, 2001). Apabila *driver* ojek online memiliki kemampuan *self-leadership* yang baik pada dirinya, maka individu akan bisa memotivasi dirinya ketika melakukan pekerjaan dan bisa mengarahkan dirinya dengan baik. Dengan banyaknya tantangan menjadi ojek *online*, termasuk salah satunya adalah dengan tidak menentunya gaji yang didapatkan, sehingga sangat diperlukan adanya motivasi dari dalam diri sendiri ketika melakukan pekerjaan untuk meningkatkan keterikatan terhadap pekerjaannya. Seseorang yang mengembangkan keterampilan kepemimpinan diri dapat mencapai lebih banyak keterlibatan dan motivasi yang lebih baik ketika bekerja, dikarenakan kepemimpinan diri termasuk sumber daya pribadi yang bisa mempengaruhi kinerja (Neck, 2013).

Penelitian yang dilakukan oleh Hoole (2016) menyatakan bahwa *reward* sangat diperhitungkan dan berpengaruh terhadap keterikatan kerja yang dimiliki oleh individu didalam pekerjaannya. Tertentu imbalan adalah prediktor keterlibatan kerja yang lebih baik daripada yang lain. Dari hal ini bisa kita ketahui bahwa seseorang membutuhkan *reward* untuk bisa termotivasi dengan pekerjaannya. Apabila *reward* yang diterima dirasa tidak cukup, maka individu tidak termotivasi ketika bekerja. Untuk itulah individu memerlukan kemampuan untuk memberikan *reward* terhadap dirinya sendiri agar bisa mengarahkan dan memimpin dirinya untuk memiliki keterikatan terhadap pekerjaannya.

Penelitian yang dilakukan oleh Victor (2017) memperkuat temuan sebelumnya yaitu ditemukan bahwa terdapat hubungan antara keterikatan kerja dengan penghargaan pada kepercayaan dan keterlibatan di tempat kerja, hal tersebut membuktikan untuk memiliki keterikatan terhadap pekerjaannya, maka *driver* ojek online tersebut harus memiliki *reward* dari apa yang mereka kerjakan. Untuk itulah

self-leadership diperlukan yaitu untuk memberikan *reward* secara alami untuk pekerja agar tetap termotivasi dalam bekerja.

Secara umum hipotesis yang diajukan pada penelitian ini dapat diterima karena hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan positif antara variabel terikat yaitu keterikatan kerja dan variabel tidak terikat yaitu *self-leadership*. Namun peneliti menyadari penelitian ini juga tidak terlepas dari keterbatasan serta kekurangan. Keterbatasan dalam penelitian ini terletak pada subjek penelitian ini yang hanya terdiri dari satu perusahaan ojek *online* sehingga data yang dimiliki tidak dari berbagai macam perusahaan ojek online di Lombok. Hal ini dikarenakan perusahaan ojek online lain yang masih baru sehingga diluar kriteria dari peneliti dan tidak banyak perusahaan ojek *online* yang terdapat di pulau Lombok. Akan sangat baik apabila penelitian serupa dilakukan ditempat yang berbeda dengan subjek yang terdiri dari beberapa perusahaan ojek *online*.

SIMPULAN DAN IMPLIKASI

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *self-leadership* dengan keterikatan kerja pada *driver* ojek *online*. Perolehan tersebut menggambarkan semakin tinggi *self-leadership* seseorang maka tingkat keterikatan kerjanya juga semakin tinggi. Adapun kontribusi *self-leadership* terhadap keterikatan kerja adalah sebanyak 25%.

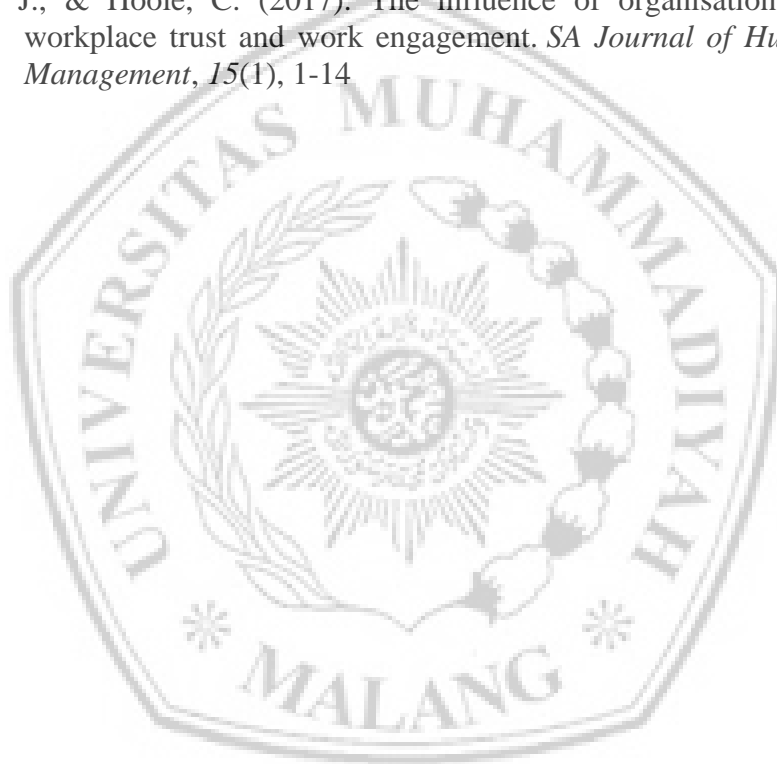
Implikasi dalam penelitian ini yaitu, bagi subjek diharapkan agar karyawan atau pekerja dapat meningkatkan kualitasnya dalam bekerja dengan meningkatkan kemampuannya dalam mengarahkan diri dengan baik dan bisa merasa terikat dengan pekerjaannya, hal ini bertujuan agar kinerja dalam melaksanakan pekerjaan menjadi lebih meningkat. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan peneliti tidak terbatas oleh masa kerja subjek dikarenakan penelitian ini subjeknya dibatasi minimal 6 bulan bekerja sehingga data demografis yang diperoleh lebih kaya, dan juga melakukan penelitian terhadap *driver* ojek *online* yang berbeda-beda perusahaan dikarenakan penelitian ini subjek diambil dari satu perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ayu, D. R., Maarif, M. S., & Sukmawati, A. (2015). Pengaruh Job Demands, Job Resources dan Personal Resources Terhadap Work Engagement. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen (JABM)*, 1(1), 12.
- Bakker, A. B. (2011). An evidence-based model of work engagement. *Current Directions in Psychological Science*, 20(4), 265-269.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career development international*, 13(3), 209-223. Bakker. (2011). an evidence-based model of work engagement. *Current Directions in Psychological Science*, 20 (4).
- Breevaart, K., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Derks, D. (2016). Who takes the lead? A multi-source diary study on leadership, work engagement, and job performance. *Journal of Organizational Behavior*, 37(3), 309-325.
- D'Intino, R. S., Goldsby, M. G., Houghton, J. D., & Neck, C. P. (2007). Self-leadership: A process for entrepreneurial success. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 13(4), 105-120.
- Dolbier, C. L., Soderstrom, M., & Steinhart, M. A. (2001). The relationships between self-leadership and enhanced psychological, health, and work outcomes. *The Journal of Psychology*, 135(5), 469-485.
- Gomes, C., Curral, L., & Caetano, A. (2015). The mediating effect of work engagement on the relationship between self-leadership and individual innovation. *International Journal of Innovation Management*, 19(01), 1550009.
- Hoole, C., & Hotz, G. (2016). The impact of a total reward system of work engagement. *SA Journal of Industrial Psychology*, 42(1), 1-14.
- Houghton, J. D., & Neck, C. P. (2002). The revised self-leadership questionnaire: Testing a hierarchical factor structure for self-leadership. *Journal of Managerial psychology*, 17(8), 672-691.
- Indrianti, R., & Hadi, C. (2012). Hubungan antara modal psikologis dengan keterikatan kerja pada perawat di instalasi rawat inap Rumah Sakit Jiwa Menur Surabaya. *Jurnal psikologi industri dan organisasi*, 1(2), 110-115
- Kotzé, M. (2017). The influence of psychological capital, self-leadership, and mindfulness on work engagement. *South African Journal of Psychology*, 0081246317705812.
- Lockwood, N. R. (2007). Leveraging employee engagement for a competitive advantage, *SHRM Research Quarterly*. Alexandria, VA: SHRM Foundation.

- Markos. (2010). Employee engagement: the key to improving performance. *International Journal of Business and Management*, 5 (12)
- Mujiasih, E., & Zenita Ratnaningsih, I. (2012). Meningkatkan Work Engagement melalui gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi. *In SEMINAR NASIONAL DAN CALL FOR PAPERS. FAKULTAS EKONOMI UNISBANK.*
- Murphy, S. E., & Ensher, E. A. (2001). The role of mentoring support and self-management strategies on reported career outcomes. *Journal of Career Development*, 27(4), 229-246.
- Neck, C. P., Stewart, G. L., & Manz, C. C. (1995). Thought self-leadership as a framework for enhancing the performance of performance appraisers. *The journal of applied behavioral science*, 31(3), 278-302.
- Neck, C. P., Houghton, J. D., Sardeshmukh, S. R., Goldsby, M., & Godwin, J. L. (2013). Self-leadership: A cognitive resource for entrepreneurs. *Journal of small business & entrepreneurship*, 26(5), 463-480.
- Perrin, T. (2006). Ten steps to creating an engaged workforce: Key European findings. Towers Perrin HR Services.
- Rahmawaty, D., & Rochmah, T. N. Pengaruh Kompetensi Dan Self-Leadership Terhadap Kinerja Petugas Program Pengendalian Tuberkulosis (P2tb) Puskesmas Di Kabupaten Jember Influence Of Competence And Self-Leadership On The Performance Of Tuberculosis Control Program Officer In Jember Health Centers. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia Volume 2 Nomor 3 Juli-September 2014*
- Santoso, M. R., & Jatmika, D. (2017). Hubungan Resiliensi Dengan Work Engagement Pada Agen Asuransi PT X. *Ecopsy*, 4(2), 117-123.
- Schaufeli, Salanova, Rom´A, Bakker (2002). The measurement of engagement and burnout: a two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(17)
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of organizational Behavior*, 25(3), 293-315.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and psychological measurement*, 66(4), 701-716.
- Schaufeli, W. (2012). Work engagement: What do we know and where do we go?. *Romanian Journal of Applied Psychology*, 14(1), 3-10.
- Sesen, H., Tabak, A., & Arli, O. (2017). Consequences of Self-Leadership: A Study on Primary School Teachers. *Educational Sciences: Theory and Practice*, 17(3), 945-968.

- Shaoping, Huachun, & Yongheng. (2015). Research on the relation between the self-leadership and work engagement of the primary and junior school headmaster, *Studies in Sociology of Science*, 6(2), 17-21
- Shooraj. (2016). Studying the relationship between charismatic leadership, self-leadership, and work engagement in healthcare sector, *6 International Journal of Health System and Disaster Managemen*, 4 (1)
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta. Bandung.
- Suryana. (2010). Metodologi Penelitian : Model Praktis Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. Universitas Pendidikan Indonesia.
- Victor, J., & Hoole, C. (2017). The influence of organisational rewards on workplace trust and work engagement. *SA Journal of Human Resource Management*, 15(1), 1-14





LAMPIRAN

Lampiran 1

Blue Print Skala Keterikatan kerja & Self-leadership

Blueprint Keterikatan Kerja

No	Aspek	Item	Jumlah
1	<i>Vigor</i>	1,4,8,12,15,17	6
2	<i>Dedication</i>	2,5,7,10,13	5
3	<i>Absorption</i>	3,6,9,11,14,16	6
Jumlah			17

Blueprint Self-leadership

No	Aspek	Item	Jumlah
1	<i>Behavior-focused strategies</i>	2,4,6,7,8,9,11,13,15,16,18,20,22,24,25,,30,31,34	18
2	<i>Natural reward strategies</i>	8,17,26,32,35	5
3	<i>Constructive thought Pattern Strategies</i>	3,5,12,14,21,23,29	7
Jumlah			35

Lampiran 2

Skala Keterikatan kerja & *Self-leadership*

Assalammu'alaikum, Wr,Wb.

Dengan hormat,

Saya Lalu Reza Gunawan mahasiswa jurusan Psikologi yang sedang melakukan penelitian untuk tugas akhir (Skripsi). Saya meminta kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk berpartisipasi mengisi kuesioner terlampir.

Dalam kuesioner ini, tidak terdapat jawaban salah atau benar. Bapak/Ibu/Saudara/i hendaknya mengisi sesuai dengan keadaan yang sebenarnya dan memastikan tidak ada jawaban yang terlewat. Hasil dari kuesioner ini bersifat rahasia dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian.

Sebelum menjawab kuesioner di mohon Bapak/Ibu/Saudara/i untuk melengkapi identitas dan membaca terlebih dahulu petunjuk pengisian. Atas partisipasinya kami mengucapkan terima kasih.

Wassalammu'alaikum, Wr.Wb.

Hormat Saya,

Peneliti

I. PETUNJUK PENGISIAN

Di bawah ini terdapat 52 pernyataan. Bapak/Ibu/Saudara/i dimohon untuk membaca setiap pernyataan dengan seksama. Kemudian berikan tanda centang (✓) pada salah satu pilihan jawaban yang sesuai dengan keadaan Anda. Terdapat 4 pilihan jawaban, yaitu:

SS = Sangat Sesuai

TS = Tidak Sesuai

S = Sesuai

STS = Sangat Tidak Sesuai

CONTOH :

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya Merasa dihargai oleh atasan saya	✓			

Keterangan :

Bila Bapak/Ibu/Saudara/i merasa sangat sesuai dengan pernyataan tersebut maka beri tanda centang (✓) pada kolom SS (Sangat Sesuai). Tetapi bila Bapak/Ibu/Saudara/i merasa tidak sesuai maka beri tanda centang (✓) pada kolom STS (Sangat Tidak Sesuai).

II. IDENTITAS RESPONDEN

Nama/Inisial :

Jenis Kelamin : L/P (*coret yang tidak perlu)

Usia :

Tempat tinggal :

Nomor HP :

Masa Kerja (Lama Kerja)

Sebagai ojek online : () Kurang dari 6 Bulan
() Lebih dari sama dengan 6 Bulan
() Lebih dari 1 tahun

Apakah pekerjaan Anda sebagai driver ojek online merupakan pekerjaan utama yang Anda jalani saat ini ? () Ya
() Tidak

SKALA I

NO	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Ketika bekerja, saya merasa bersemangat dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan				
2.	Saya dapat menemukan makna dan tujuan dalam pekerjaan saya				
3.	Waktu terasa berlalu dengan begitu cepat saat saya bekerja				
4.	Saya merasa kuat dan sanggup dalam menyelesaikan pekerjaan saya				
5.	Saya merasa antusias dengan pekerjaan yang saya lakukan				
6.	Ketika saya bekerja, saya melupakan hal lain yang ada di sekitar saya				
7.	Pekerjaan saya mampu memberikan inspirasi kepada saya				
8.	Saat saya bangun di pagi hari, saya merasa ingin segera berangkat bekerja				
9.	Saya merasa senang ketika saya bekerja dengan giat dan bersungguh-sungguh				
10.	Saya merasa bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan				
11.	Saya merasa terhanyut dan menikmati saat menjalani pekerjaan saya				
12.	Saya dapat secara terus menerus bekerja dalam waktu yang sangat lama pada saat-saat tertentu				
13.	Bagi saya, pekerjaan yang saya lakukan terasa menantang				
14.	Saya dapat fokus dan berkonsentrasi dengan baik saat saya bekerja				
15.	Dalam menghadapi pekerjaan, saya memiliki ketangguhan dan mental yang kuat				
16.	Sulit bagi saya untuk melepaskan diri dengan pekerjaan saya				

NO	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
17.	Saya akan tetap tekun dan giat dalam bekerja, meskipun mengalami kesulitan				



SKALA II

No	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Saya membayangkan diri saya akan bekerja dengan baik ketika.				
2	Saya menetapkan tujuan khusus untuk kinerja saya				
3	Terkadang saya berbicara kepada diri sendiri untuk membantu saya mengatasi permasalahan yang sulit.				
4	Ketika saya berhasil melakukan tugas dengan baik, saya suka melakukan hal yang bisa menyenangkan diri saya.				
5	Saya berfikir bahwa saya yakin bisa menghadapi situasi sulit.				
6	Saya cenderung merasa gelisah ketika kinerja saya buruk.				
7	Saya menegaskan untuk mengetahui seberapa baik saya sedang bekerja.				
8	Saya memusatkan pikiran saya pada hal yang menyenangkan ketika bekerja.				
9	Saya menggunakan catatan tertulis untuk mengingatkan diri saya akan apa yang harus saya lakukan ketika bekerja.				
10	Sebelum saya melakukan pekerjaan, saya membayangkan terlebih dahulu bahwa saya akan sukses ketika melakukan pekerjaan tersebut.				
11	Saya secara sadar memiliki tujuan dalam pikiran saya yang membantu saya dalam bekerja.				
12	Terkadang saya berbicara kepada diri sendiri ketika bekerja pada situasi sulit.				
13	Ketika saya melakukan sesuatu dengan baik, saya menyenangkan diri sendiri dengan acara spesial seperti makan malam yang enak, berbelanja, jalan-jalan dll.				
14	Saya mencoba mengevaluasi secara baik tentang masalah yang saya hadapi.				
15	Saya cenderung bersikap keras terhadap diri sendiri disaat tidak bisa melakukan pekerjaan dengan baik.				

16	Saya biasanya sadar akan seberapa baik saya melakukan pekerjaan.				
17	Saya mencoba menempatkan diri saya pada sesuatu dan orang-orang yang membawa saya pada perilaku yang saya inginkan.				
18	Saya mencoba menggunakan pengingat seperti catatan dll untuk membantu saya fokus pada hal yang perlu saya capai.				
19	Terkadang saya membayangkan dalam diri saya bekerja dengan baik sebelum saya memulai tugas.				
20	Saya bekerja untuk tujuan spesifik yang saya tetapkan sendiri				
21	Ketika saya berada dalam situasi sulit, saya terkadang berbicara dengan diri saya sendiri untuk membantu melewatinya.				
22	Setelah saya berhasil menyelesaikan tugas, saya sering memberi penghargaan terhadap diri sendiri dengan sesuatu yang saya suka.				
23	Saya secara terbuka mengevaluasi pendapat saya sendiri ketika saya memiliki ketidaksepakatan dengan orang lain.				
24	Saya merasa bersalah saat melakukan tugas dengan buruk.				
25	Saya memperhatikan seberapa baik saya melakukan pekerjaan saya.				
26	Bila saya punya pilihan, saya mencoba melakukan pekerjaan dengan cara yang saya nikmati daripada hanya mencoba untuk menyelesaikannya.				
27	Saya membayangkan diri saya mengatasi tantangan yang saya hadapi				
28	Saya memikirkan tujuan yang saya ingin capai di masa depan.				
29	Saya memikirkan dan mengevaluasi kepercayaan dan pendapat yang saya pegang.				
30	Kadang saya secara terbuka menyatakan marah terhadap diri sendiri saat belum melakukan pekerjaan dengan baik.				
31	Saya terus mencari tahu perkembangan saya dalam bekerja.				
32	Saya mencari aktivitas dalam pekerjaan yang saya senang lakukan.				

33	Saya sering melatih mental dan berencana untuk menghadapi tantangan sebelum benar-benar menghadapinya.				
34	Saya menulis tujuan spesifik agar kinerja saya lebih baik.				
35	Saya mencari tahu cara kesukaan saya dalam menyelesaikan tugas.				

TERIMAKASIH



Lalu Reza Gunawan

CP : 083129013216

Lampiran 3

Hasil Uji Validitas-Realibilitas Item Skala

Skala *Self Leadership*

1. Validitas

Jumlah (N) subjek sebanyak 60, jadi untuk R_{tabel} dapat diketahui sebesar 0.254.

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item dalam skala *self-leadership* semuanya valid.

Correlations																																					
		ITE M1	ITE M2	ITE M3	ITE M4	ITE M5	ITE M6	ITE M7	ITE M8	ITE M9	ITE M10	ITE M11	ITE M12	ITE M13	ITE M14	ITE M15	ITE M16	ITE M17	ITE M18	ITE M19	ITE M20	ITE M21	ITE M22	ITE M23	ITE M24	ITE M25	ITE M26	ITE M27	ITE M28	ITE M29	ITE M30	ITE M31	ITE M32	ITE M33	ITE M34	ITE M35	JUM LAH
ITE M1	Pearson	1	.386	.236	-	.399	.043	.048	.164	-	.156	.239	.089	.131	.055	.231	.429	.133	-	.243	.278	.133	.091	.239	.004	.210	.032	.110	.135	.149	.144	.203	.103	.311	.124	.281	.334
	Correlation				.038				.018									.114																			
	Sig. (2-tailed)		.002	.069	.772	.002	.743	.717	.210	.894	.234	.066	.498	.319	.677	.076	.001	.312	.387	.061	.031	.312	.488	.066	.973	.107	.809	.403	.305	.256	.272	.121	.432	.016	.346	.030	.009
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	

Correlations																																					
ITE M2	Pearson	.386	1	.344	.124	.389	.046	.286	.368	.170	.233	.231	.159	.286	-	.092	.404	.229	.145	.124	.429	.285	.282	.296	.281	.214	.223	-	.098	.113	.319	.240	.266	.487	.484	.264	.497
	Correlation	**		**		**	*	**	**					*	.058		**			.124	.285	*	*	*	*		.050			*		*	**	**	*	**	
	Sig. (2-tailed)	.002		.007	.346	.002	.730	.027	.004	.194	.073	.075	.225	.027	.661	.486	.001	.078	.268	.344	.001	.027	.029	.021	.030	.101	.086	.707	.458	.388	.013	.065	.040	.000	.000	.041	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	
ITE M3	Pearson	.236	.344	1	.267	.340	.217	.343	.126	.281	.339	.175	.446	.171	.201	.243	.386	.292	.061	.204	.097	.451	.246	.280	.290	.233	.105	.047	.135	.195	.216	.181	.386	.214	.421	.340	.521
	Correlation		**		*	**		**		*	**		**				**	*	*	.204	.097	**	*	*	*						**	**	**	**	**	**	
	Sig. (2-tailed)	.069	.007		.039	.008	.097	.007	.339	.030	.008	.180	.000	.191	.123	.062	.002	.024	.642	.119	.463	.000	.058	.030	.024	.073	.426	.720	.305	.135	.097	.166	.002	.101	.001	.008	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	
ITE M4	Pearson	-	.124	.267	1	.247	.263	.065	.479	.229	.370	.276	.161	.290	.306	-	.345	.306	.138	.297	-	.186	.337	.094	.064	.133	.538	.215	.059	.352	.121	.181	.296	.233	.105	.337	.464
	Correlation	.038		*			*		**		**	*		*	*	.012	**	*	.138	.297	.022	*	**				**			**		*	*	*	**	**	
	Sig. (2-tailed)	.772	.346	.039		.057	.042	.623	.000	.078	.004	.033	.218	.024	.017	.930	.007	.017	.293	.021	.865	.156	.008	.474	.628	.311	.000	.099	.654	.006	.359	.165	.022	.073	.423	.008	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	

Correlations																																						
ITE M5	Pearson	.399	.389	.340	.247	1	.382	.141	.370	.155	.404	.391	.207	.424	.233	.370	.495	.234	.129	.248	.351	.338	.351	.284	.171	.284	.415	.262	.279	.439	.071	.220	.559	.572	.267	.304	.642	
	Correlation	**	**	**			**		**		**	**		**	**	**	**		**	**	**	*		*		*	**	*	*	**		**	**	*	*	*	**	
	Sig. (2-tailed)	.002	.002	.008	.057		.003	.284	.004	.237	.001	.002	.112	.001	.073	.004	.000	.072	.328	.056	.006	.008	.006	.028	.192	.028	.001	.043	.031	.000	.591	.092	.000	.000	.039	.018	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	
ITE M6	Pearson	.043	.046	.217	.263	.382	1	.007	.167	-	.300	.192	.186	-	.095	.086	.103	-	.105	.197	.108	.274	.351	.009	.038	.049	.322	.027	.232	.040	.000	-	.272	.117	.213	.025	.293	
	Correlation				*	**					*										*	**					*					.129	*			*		
	Sig. (2-tailed)	.743	.730	.097	.042	.003		.955	.203	.646	.020	.141	.154	.693	.472	.515	.434	.729	.423	.132	.413	.034	.006	.947	.770	.710	.012	.837	.075	.764	1.000	.327	.036	.372	.102	.847	.023	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	
ITE M7	Pearson	.048	.286	.343	.065	.141	.007	1	.129	.462	.027	.063	.152	.287	-	.052	.198	.170	.488	.114	-	.262	.227	.263	.334	.248	.072	.204	.096	.276	.212	.256	.255	.245	.261	.243	.409	
	Correlation		*	**						**						.016			**			.105	*	*	**				*	*	*	*	*	*	*	*	**	
	Sig. (2-tailed)	.717	.027	.007	.623	.284	.955		.327	.000	.838	.631	.247	.026	.904	.693	.129	.195	.000	.385	.424	.043	.081	.042	.009	.056	.586	.118	.467	.033	.104	.048	.050	.059	.044	.062	.001	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60

Correlations																																						
ITE M8	Pearson	.164	.368	.126	.479	.370	.167	.129	1	.247	.261	.190	.251	.329	.387	.204	.328	.347	.138	.231	.264	.245	.457	.397	.259	.133	.433	.272	.224	.521	.250	.422	.328	.512	.209	.370	.601	
	Correlation		**		**	**					*		*	**		*	*	**	**	*	*	**	**	*		**	*		**		**	*	**	*	**	*		
	Sig. (2-tailed)	.210	.004	.339	.000	.004	.203	.327		.058	.044	.146	.053	.010	.002	.119	.010	.007	.294	.076	.041	.059	.000	.002	.045	.310	.001	.035	.085	.000	.054	.001	.010	.000	.108	.004	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60		
ITE M9	Pearson	-.018	.170	.281	.229	.155	-.061	.462	.247	1	.330	.011	.161	.562	.064	.094	.140	.306	.342	.003	-.056	.260	.277	.402	.237	.361	.070	.275	.146	.345	.202	.209	.368	.217	.381	.310	.478	
	Correlation			*			**				*		**					*	**		*	*	**		**		*		*	**			**	*	*	*	*	
	Sig. (2-tailed)	.894	.194	.030	.078	.237	.646	.000	.058		.010	.933	.220	.000	.627	.475	.284	.017	.007	.979	.673	.045	.032	.001	.068	.005	.595	.034	.265	.007	.123	.110	.004	.095	.003	.016	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60		
ITE M10	Pearson	.156	.233	.339	.370	.404	.300	.027	.261	.330	1	.471	.341	.312	.234	.129	.430	.232	.226	.328	.064	.329	.395	.321	.099	.437	.361	.201	.158	.305	.303	-.066	.371	.433	.334	.297	.573	
	Correlation			**	**	**	*		*	*		**	**	*	*		**	*	*	*	*	*	*	*	*	*	**	*		*	*	*	.066	**	**	**	*	*
	Sig. (2-tailed)	.234	.073	.008	.004	.001	.020	.838	.044	.010		.000	.008	.015	.072	.326	.001	.074	.082	.011	.626	.010	.002	.012	.450	.000	.005	.124	.227	.018	.019	.616	.004	.001	.009	.021	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	

Correlations																																					
ITE M11	Pearson Correlation	.239	.231	.175	.276	.391	.192	.063	.190	.011	.471	1	.092	.117	.019	.072	.217	.073	.105	.406	.248	.241	.227	.152	.025	.393	.240	.083	.262	.269	.198	.047	.286	.296	.204	.266	.413
	Sig. (2- tailed)	.066	.075	.180	.033	.002	.141	.631	.146	.933	.000		.483	.374	.883	.583	.096	.580	.423	.001	.056	.063	.081	.248	.847	.002	.065	.528	.043	.038	.129	.720	.027	.022	.118	.040	.001
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	
ITE M12	Pearson Correlation	.089	.159	.446	.161	.207	.186	.152	.251	.161	.341	.092	1	.310	.120	.334	.474	.392	.100	.205	.171	.541	.314	.098	.185	.235	.295	.279	.137	.178	.189	.046	.292	.258	.310	.318	.505
	Sig. (2- tailed)	.498	.225	.000	.218	.112	.154	.247	.053	.220	.008	.483		.016	.362	.009	.000	.002	.449	.116	.192	.000	.015	.457	.158	.071	.022	.031	.297	.174	.149	.728	.024	.047	.016	.013	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	
ITE M13	Pearson Correlation	.131	.286	.171	.290	.424	-	.287	.329	.562	.312	.117	.310	1	.183	.287	.402	.584	.157	.149	.307	.514	.492	.295	.206	.489	.264	.409	.170	.436	.192	.363	.446	.506	.380	.424	.666
	Sig. (2- tailed)	.319	.027	.191	.024	.001	.693	.026	.010	.000	.015	.374	.016		.161	.026	.001	.000	.230	.256	.017	.000	.000	.022	.115	.000	.041	.001	.195	.000	.141	.004	.000	.000	.003	.001	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	

Correlations																																					
ITE M14	Pearson	.055	-	.201	.306	.233	.095	-	.387	.064	.234	.019	.120	.183	1	.288	.297	.226	.223	.235	.186	.161	.077	.352	.146	.269	.182	.095	-	.376	.175	.194	.139	.354	.090	.162	.371
	Correlation		.058		*			.016	**								*						**		*		.091	**					**			*	
	Sig. (2-tailed)	.677	.661	.123	.017	.073	.472	.904	.002	.627	.072	.883	.362	.161		.026	.021	.083	.087	.071	.154	.219	.560	.006	.264	.038	.163	.468	.490	.003	.181	.137	.291	.006	.493	.218	.003
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	
ITE M15	Pearson	.231	.092	.243	-	.370	.086	.052	.204	.094	.129	.072	.334	.287	.288	1	.318	.250	.111	.155	.217	.405	.083	.288	.327	.376	.108	.210	.037	.223	.260	.356	.204	.405	.210	.095	.462
	Correlation				.012	**							**	*	*		*		.111	.155	.217	.405	.288	.327	.376	.108	.210	.037	.223	.260	.356	.204	.405	.210	.095	*	
	Sig. (2-tailed)	.076	.486	.062	.930	.004	.515	.693	.119	.475	.326	.583	.009	.026	.026		.013	.054	.399	.236	.095	.001	.530	.026	.011	.003	.413	.107	.782	.087	.045	.005	.118	.001	.107	.472	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	
ITE M16	Pearson	.429	.404	.386	.345	.495	.103	.198	.328	.140	.430	.217	.474	.402	.297	.318	1	.385	.081	.250	.139	.385	.254	.219	.167	.360	.306	.323	.184	.295	.265	.344	.295	.412	.166	.432	.609
	Correlation	**	**	**	**	**			*		**		**	**	*	*		**	.081	.250	.139	.385	.254	.219	.167	.360	.306	.323	.184	.295	.265	.344	.295	.412	.166	.432	*
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.002	.007	.000	.434	.129	.010	.284	.001	.096	.000	.001	.021	.013		.002	.537	.054	.290	.002	.050	.093	.202	.005	.017	.012	.159	.022	.041	.007	.022	.001	.205	.001	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	

Correlations																																					
ITE M17	Pearson	.133	.229	.292	.306	.234	-	.170	.347	.306	.232	.073	.392	.584	.226	.250	.385	1	.194	.268	.246	.486	.401	.392	.099	.246	.274	.360	.142	.400	.368	.428	.499	.483	.314	.546	.622
	Correlation			*	*		.046		**	*			**	**			**		.194	*	**	**	**			*	**	**	**	**	**	**	*	**	*	**	**
	Sig. (2-tailed)	.312	.078	.024	.017	.072	.729	.195	.007	.017	.074	.580	.002	.000	.083	.054	.002		.138	.039	.058	.000	.002	.002	.451	.058	.034	.005	.278	.002	.004	.001	.000	.000	.015	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	
ITE M18	Pearson	-	.145	.061	.138	.129	.105	.488	.138	.342	.226	.105	.100	.157	.223	.111	.081	.194	1	.188	-	.102	.186	.295	.169	.275	.116	.082	-	.387	.276	.137	.251	.382	.413	.334	.390
	Correlation							**		**													*	*		*			.047	**	*			**	**	**	**
	Sig. (2-tailed)	.387	.268	.642	.293	.328	.423	.000	.294	.007	.082	.423	.449	.230	.087	.399	.537	.138		.150	.285	.440	.155	.022	.196	.034	.379	.533	.722	.002	.033	.296	.053	.003	.001	.009	.002
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	
ITE M19	Pearson	.243	.124	.204	.297	.248	.197	.114	.231	.003	.328	.406	.205	.149	.235	.155	.250	.268	.188	1	.201	.320	.140	.218	-	.336	.480	.264	.387	.311	.299	.099	.315	.342	.161	.365	.482
	Correlation				*						*	**						*	*			*	*		.054	**	**	*	**	*	*	*	*	*	*	**	**
	Sig. (2-tailed)	.061	.344	.119	.021	.056	.132	.385	.076	.979	.011	.001	.116	.256	.071	.236	.054	.039	.150		.124	.013	.285	.094	.683	.009	.000	.041	.002	.016	.020	.452	.014	.008	.218	.004	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	

Correlations																																					
ITE M20	Pearson	.278	.429	.097	-	.351	.108	-	.264	-	.064	.248	.171	.307	.186	.217	.139	.246	-	.201	1	.246	.208	.112	-	.230	.240	-	.308	.200	.179	.186	.212	.391	.464	.084	.373
	Correlation	*	**		.022	**		.105	*	.056				*				.140						.001			.053	*					**	**		*	
	Sig. (2-tailed)	.031	.001	.463	.865	.006	.413	.424	.041	.673	.626	.056	.192	.017	.154	.095	.290	.058	.285	.124		.058	.111	.396	.994	.077	.065	.686	.017	.126	.171	.156	.103	.002	.000	.526	.003
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	
ITE M21	Pearson	.133	.285	.451	.186	.338	.274	.262	.245	.260	.329	.241	.541	.514	.161	.405	.385	.486	.102	.320	.246	1	.401	.339	.335	.486	.274	.360	.300	.400	.432	.315	.385	.483	.445	.442	.695
	Correlation		*	**		**	*	*		*	*		**	**		**	**	**	*					**	**	**	*	*	**	*	**	*	**	**	**	*	
	Sig. (2-tailed)	.312	.027	.000	.156	.008	.034	.043	.059	.045	.010	.063	.000	.000	.219	.001	.002	.000	.440	.013	.058		.002	.008	.009	.000	.034	.005	.020	.002	.001	.014	.002	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	
ITE M22	Pearson	.091	.282	.246	.337	.351	.351	.227	.457	.277	.395	.227	.314	.492	.077	.083	.254	.401	.186	.140	.208	.401	1	.317	.351	.256	.251	.242	.330	.314	.181	.203	.482	.386	.395	.393	.615
	Correlation		*		**	**	**		**	*	**		*	**				**				**		*	**	*		**	*			**	**	**	**	*	
	Sig. (2-tailed)	.488	.029	.058	.008	.006	.006	.081	.000	.032	.002	.081	.015	.000	.560	.530	.050	.002	.155	.285	.111	.002		.014	.006	.049	.053	.063	.010	.014	.165	.120	.000	.002	.002	.002	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	

Correlations																																					
ITE M23	Pearson	.239	.296	.280	.094	.284	.009	.263	.397	.402	.321	.152	.098	.295	.352	.288	.219	.392	.295	.218	.112	.339	.317	1	.305	.456	.128	.111	-	.420	.409	.326	.351	.323	.346	.464	.558
	Correlation		*	*		*		*	**	**	*			*	**	*		**	*		**	*		*	*	**		.021	**	**	*	**	*	*	**	**	*
	Sig. (2-tailed)	.066	.021	.030	.474	.028	.947	.042	.002	.001	.012	.248	.457	.022	.006	.026	.093	.002	.022	.094	.396	.008	.014		.018	.000	.329	.397	.872	.001	.001	.011	.006	.012	.007	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	
ITE M24	Pearson	.004	.281	.290	.064	.171	.038	.334	.259	.237	.099	.025	.185	.206	.146	.327	.167	.099	.169	-	-	.335	.351	.305	1	.181	-	.126	-	.218	.205	.260	.167	.308	.189	.276	.384
	Correlation		*	*				**	*	*						*				.054	.001	**	*	*	*		.103		.077		*		*		*	*	
	Sig. (2-tailed)	.973	.030	.024	.628	.192	.770	.009	.045	.068	.450	.847	.158	.115	.264	.011	.202	.451	.196	.683	.994	.009	.006	.018		.167	.434	.338	.558	.094	.116	.045	.202	.017	.148	.033	.002
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	
ITE M25	Pearson	.210	.214	.233	.133	.284	.049	.248	.133	.361	.437	.393	.235	.489	.269	.376	.360	.246	.275	.336	.230	.486	.256	.456	.181	1	.116	.302	.105	.277	.424	.330	.286	.325	.353	.418	.589
	Correlation					*				**	**	**		**	*	**	**	*	*	**	*	**	*	**	*	*	*	*	*	*	*	**	**	*	*	**	**
	Sig. (2-tailed)	.107	.101	.073	.311	.028	.710	.056	.310	.005	.000	.002	.071	.000	.038	.003	.005	.058	.034	.009	.077	.000	.049	.000	.167		.376	.019	.426	.032	.001	.010	.027	.011	.006	.001	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	

Correlations																																					
ITE M26	Pearson	.032	.223	.105	.538	.415	.322	.072	.433	.070	.361	.240	.295	.264	.182	.108	.306	.274	.116	.480	.240	.274	.251	.128	-	.116	1	.442	.317	.372	.222	-	.365	.345	.274	.255	.511
	Correlation				**	**	*		**		**		*	*			*	*		**		*			.103			**	*	**		.002	**	**	*	*	**
	Sig. (2-tailed)	.809	.086	.426	.000	.001	.012	.586	.001	.595	.005	.065	.022	.041	.163	.413	.017	.034	.379	.000	.065	.034	.053	.329	.434	.376	.000	.014	.003	.088	.988	.004	.007	.034	.050	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	
ITE M27	Pearson	.110	-	.047	.215	.262	.027	.204	.272	.275	.201	.083	.279	.409	.095	.210	.323	.360	.082	.264	-	.360	.242	.111	.126	.302	.442	1	.359	.395	.226	.233	.323	.243	.129	.262	.460
	Correlation			.050		*		*	*	*			*	**			*	**	*	.053	**			*	**		**	**	**		*	*		*	*	**	
	Sig. (2-tailed)	.403	.707	.720	.099	.043	.837	.118	.035	.034	.124	.528	.031	.001	.468	.107	.012	.005	.533	.041	.686	.005	.063	.397	.338	.019	.000	.005	.002	.083	.073	.012	.061	.326	.043	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	
ITE M28	Pearson	.135	.098	.135	.059	.279	.232	.096	.224	.146	.158	.262	.137	.170	-	.037	.184	.142	-	.387	.308	.300	.330	-	-	.105	.317	.359	1	.225	.100	.083	.249	.301	.250	.161	.364
	Correlation					*						*			.091			.047	**	*	*	*	*	.021	.077		*	**				*	*	*	**		
	Sig. (2-tailed)	.305	.458	.305	.654	.031	.075	.467	.085	.265	.227	.043	.297	.195	.490	.782	.159	.278	.722	.002	.017	.020	.010	.872	.558	.426	.014	.005	.084	.446	.531	.055	.020	.054	.218	.004	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	

Correlations																																					
ITE M29	Pearson Correlation	.149	.113	.195	.352	.439	.040	.276	.521	.345	.305	.269	.178	.436	.376	.223	.295	.400	.387	.311	.200	.400	.314	.420	.218	.277	.372	.395	.225	1	.428	.419	.518	.550	.328	.506	.658
	Sig. (2- tailed)	.256	.388	.135	.006	.000	.764	.033	.000	.007	.018	.038	.174	.000	.003	.087	.022	.002	.002	.016	.126	.002	.014	.001	.094	.032	.003	.002	.084		.001	.001	.000	.000	.011	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
ITE M30	Pearson Correlation	.144	.319	.216	.121	.071	.000	.212	.250	.202	.303	.198	.189	.192	.175	.260	.265	.368	.276	.299	.179	.432	.181	.409	.205	.424	.222	.226	.100	.428	1	.474	.421	.335	.320	.353	.518
	Sig. (2- tailed)	.272	.013	.097	.359	.591	1.000	.104	.054	.123	.019	.129	.149	.141	.181	.045	.041	.004	.033	.020	.171	.001	.165	.001	.116	.001	.088	.083	.446	.001		.000	.001	.009	.013	.006	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
ITE M31	Pearson Correlation	.203	.240	.181	.181	.220	-	.256	.422	.209	-	.047	.046	.363	.194	.356	.344	.428	.137	.099	.186	.315	.203	.326	.260	.330	-	.233	.083	.419	.474	1	.344	.388	.200	.470	.484
	Sig. (2- tailed)	.121	.065	.166	.165	.092	.327	.048	.001	.110	.616	.720	.728	.004	.137	.005	.007	.001	.296	.452	.156	.014	.120	.011	.045	.010	.988	.073	.531	.001	.000		.007	.002	.126	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60

Correlations																																					
ITE M32	Pearson Correlation	.103	.266	.386	.296	.559	.272	.255	.328	.368	.371	.286	.292	.446	.139	.204	.295	.499	.251	.315	.212	.385	.482	.351	.167	.286	.365	.323	.249	.518	.421	.344	1	.412	.273	.559	.669
	Sig. (2- tailed)		*	**	*	**	*	*	*	**	**	*	*	**			*	**	*	*	**	**	*	*		*	**	*		**	**	**		**	*	**	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	
ITE M33	Pearson Correlation	.311	.487	.214	.233	.572	.117	.245	.512	.217	.433	.296	.258	.506	.354	.405	.412	.483	.382	.342	.391	.483	.386	.323	.308	.325	.345	.243	.301	.550	.335	.388	.412	1	.440	.457	.738
	Sig. (2- tailed)		*	**		**			**		**	*	*	**	**	**	**	**	**	**	**	*	*	*	*	*	*	*	*	*	**	**	**	*	**	*	*
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	
ITE M34	Pearson Correlation	.124	.484	.421	.105	.267	.213	.261	.209	.381	.334	.204	.310	.380	.090	.210	.166	.314	.413	.161	.464	.445	.395	.346	.189	.353	.274	.129	.250	.328	.320	.200	.273	.440	1	.316	.597
	Sig. (2- tailed)		**	**		*		*		**	**		*	**			*	*	**	*	**	**	*	*		**	*	*		*	*	*	*	**	*	*	*
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	

Correlations																																					
ITE M35	Pearson	.281	.264	.340	.337	.304	.025	.243	.370	.310	.297	.266	.318	.424	.162	.095	.432	.546	.334	.365	.084	.442	.393	.464	.276	.418	.255	.262	.161	.506	.353	.470	.559	.457	.316	1	.657
	Correlation	*	*	**	**	*			**	*	*	*	*	**			**	**	**	**		**	**	*	**	*	*	*		**	**	**	**	*	*	*	**
	Sig. (2-tailed)	.030	.041	.008	.008	.018	.847	.062	.004	.016	.021	.040	.013	.001	.218	.472	.001	.000	.009	.004	.526	.000	.002	.000	.033	.001	.050	.043	.218	.000	.006	.000	.000	.000	.014	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	
JUM LAH	Pearson	.334	.497	.521	.464	.642	.293	.409	.601	.478	.573	.413	.505	.666	.371	.462	.609	.622	.390	.482	.373	.695	.615	.558	.384	.589	.511	.460	.364	.658	.518	.484	.669	.738	.597	.657	1
	Correlation	**	**	**	**	**	*	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**
	Sig. (2-tailed)	.009	.000	.000	.000	.000	.023	.001	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.003	.000	.000	.000	.002	.000	.003	.000	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.004	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

2. Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.918	.921	35

Skala Work Engagment

1. Validitas

Jumlah (N) subjek sebanyak 60, jadi untuk Rtabel dapat diketahui sebesar 0.254.

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item dalam skala *self-leadership* semuanya valid.

		Correlations																	
		ITEM1	ITEM2	ITEM3	ITEM4	ITEM5	ITEM6	ITEM7	ITEM8	ITEM9	ITEM10	ITEM11	ITEM12	ITEM13	ITEM14	ITEM15	ITEM16	ITEM17	JUMLAH
ITEM1	Pearson Correlation	1	.336**	.133	.090	.426**	-.214	.027	.313*	.289*	.224	.222	.323*	.000	.196	.217	.031	.194	.452**
	Sig. (2-tailed)		.009	.309	.496	.001	.100	.840	.015	.025	.085	.089	.012	1.000	.134	.097	.813	.138	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
ITEM2	Pearson Correlation	.336**	1	.000	.248	.169	-.028	.169	.050	.114	.248	-.123	.011	.000	-.052	.057	.160	-.038	.288*
	Sig. (2-tailed)	.009		1.000	.056	.198	.831	.198	.707	.385	.056	.351	.933	1.000	.696	.665	.221	.771	.026

Correlations																			
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
ITEM3	Pearson Correlation	.133	.000	1	.165	.262*	.132	.128	.213	-.013	.165	.151	.156	-.005	.032	-.051	-.173	-.042	.288*
	Sig. (2-tailed)	.309	1.000		.209	.043	.316	.330	.102	.922	.209	.250	.235	.968	.809	.697	.186	.750	.026
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
ITEM4	Pearson Correlation	.090	.248	.165	1	.462**	-.024	.239	.218	.129	.276*	.035	.224	.027	.424**	.388**	-.067	.386**	.508**
	Sig. (2-tailed)	.496	.056	.209		.000	.856	.066	.095	.324	.033	.792	.086	.837	.001	.002	.614	.002	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
ITEM5	Pearson Correlation	.426**	.169	.262*	.462**	1	-.107	.242	.307*	.287*	.398**	.154	.274*	-.051	.090	.191	-.038	.320*	.519**
	Sig. (2-tailed)	.001	.198	.043	.000		.418	.062	.017	.026	.002	.239	.034	.696	.496	.143	.775	.013	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
ITEM6	Pearson Correlation	-.214	-.028	.132	-.024	-.107	1	.236	-.114	.007	.136	.299*	.137	.032	.107	.131	.204	-.151	.328*

Correlations																			
	Sig. (2-tailed)	.100	.831	.316	.856	.418		.070	.385	.958	.300	.020	.295	.811	.416	.320	.118	.251	.010
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
ITEM7	Pearson Correlation	.027	.169	.128	.239	.242	.236	1	.074	.262*	.167	-.019	.084	.206	.236	.277*	.523**	.191	.517**
	Sig. (2-tailed)	.840	.198	.330	.066	.062	.070		.577	.044	.201	.886	.524	.115	.069	.032	.000	.143	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
ITEM8	Pearson Correlation	.313*	.050	.213	.218	.307*	-.114	.074	1	.443**	.260*	.415**	.429**	-.061	.176	.145	-.222	.248	.504**
	Sig. (2-tailed)	.015	.707	.102	.095	.017	.385	.577		.000	.045	.001	.001	.646	.179	.270	.088	.056	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
ITEM9	Pearson Correlation	.289*	.114	-.013	.129	.287*	.007	.262*	.443**	1	.259*	.153	.373**	.186	.276*	.458**	-.009	.266*	.558**
	Sig. (2-tailed)	.025	.385	.922	.324	.026	.958	.044	.000		.046	.242	.003	.155	.033	.000	.946	.040	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60

Correlations																			
ITEM1 0	Pearson Correlation	.224	.248	.165	.276*	.398**	.136	.167	.260*	.259*	1	.214	.337**	.243	.190	.129	.060	.125	.572**
	Sig. (2-tailed)	.085	.056	.209	.033	.002	.300	.201	.045	.046		.101	.008	.061	.146	.324	.652	.341	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
ITEM1 1	Pearson Correlation	.222	-.123	.151	.035	.154	.299*	-.019	.415**	.153	.214	1	.490**	-.016	-.078	-.026	-.116	.046	.405**
	Sig. (2-tailed)	.089	.351	.250	.792	.239	.020	.886	.001	.242	.101		.000	.903	.554	.846	.379	.726	.001
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
ITEM1 2	Pearson Correlation	.323*	.011	.156	.224	.274*	.137	.084	.429**	.373**	.337**	.490**	1	.207	.163	.114	-.040	.204	.624**
	Sig. (2-tailed)	.012	.933	.235	.086	.034	.295	.524	.001	.003	.008	.000		.113	.213	.387	.762	.118	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60

Correlations																			
ITEM1 3	Pearson Correlation	.000	.000	-.005	.027	-.051	.032	.206	-.061	.186	.243	-.016	.207	1	.246	.279*	.373**	.170	.374**
	Sig. (2-tailed)	1.000	1.000	.968	.837	.696	.811	.115	.646	.155	.061	.903	.113		.058	.031	.003	.195	.003
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
ITEM1 4	Pearson Correlation	.196	-.052	.032	.424**	.090	.107	.236	.176	.276*	.190	-.078	.163	.246	1	.477**	.104	.319*	.487**
	Sig. (2-tailed)	.134	.696	.809	.001	.496	.416	.069	.179	.033	.146	.554	.213	.058		.000	.430	.013	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
ITEM1 5	Pearson Correlation	.217	.057	-.051	.388**	.191	.131	.277*	.145	.458**	.129	-.026	.114	.279*	.477**	1	.144	.364**	.525**
	Sig. (2-tailed)	.097	.665	.697	.002	.143	.320	.032	.270	.000	.324	.846	.387	.031	.000		.272	.004	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
ITEM1 6	Pearson Correlation	.031	.160	-.173	-.067	-.038	.204	.523**	-.222	-.009	.060	-.116	-.040	.373**	.104	.144	1	-.014	.282*
	Sig. (2-tailed)	.813	.221	.186	.614	.775	.118	.000	.088	.946	.652	.379	.762	.003	.430	.272		.913	.029

Correlations																			
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
ITEM1 7	Pearson Correlation	.194	-.038	-.042	.386**	.320*	-.151	.191	.248	.266*	.125	.046	.204	.170	.319*	.364**	-.014	1	.414**
	Sig. (2-tailed)	.138	.771	.750	.002	.013	.251	.143	.056	.040	.341	.726	.118	.195	.013	.004	.913		.001
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
JUMLAH	Pearson Correlation	.452**	.288*	.288*	.508**	.519**	.328*	.517**	.504**	.558**	.572**	.405**	.624**	.374**	.487**	.525**	.282*	.414**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.026	.026	.000	.000	.010	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.003	.000	.000	.029	.001	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60

2. Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.726	.759	17

Lampiran 4

Tabulasi Data Penelitian

Keterikatan kerja

No	Nama/Inisial	Jenis Kelamin	Umur	Masa Kerja	Jumlah	Ket
1	Ari Maulana	L	23	6 bulan lebih	61	Sedang
2	Almar Zabi	L	38	1 tahun lebih	49	Rendah
3	Isnaeni	P	39	1 tahun lebih	64	Tinggi
4	NCEP	L	22	6 bulan lebih	51	Sedang
5	Muhammad Reza P	L	25	6 bulan lebih	62	Tinggi
6	Alexander Dery	L	25	6 bulan lebih	65	Tinggi
7	Kevin	L	21	6 bulan lebih	51	Sedang
8	Azan	L	23	6 bulan lebih	57	Sedang
9	Zulkarnaen	L	50	1 tahun lebih	61	Sedang
10	Rischa	P	23	6 bulan lebih	50	Sedang
11	Akbar	L	38	1 tahun lebih	57	Sedang
12	Bohari	L	47	6 bulan lebih	60	Sedang
13	Alvian	L	22	6 bulan lebih	49	Rendah
14	Mahyon	L	31	6 bulan lebih	68	Tinggi
15	Mateus Rejeki siu	L	44	6 bulan lebih	61	Sedang
16	L	L	26	6 bulan lebih	49	Rendah
17	Juky	L	40	6 bulan lebih	59	Sedang
18	Muhlis	L	42	1 tahun lebih	62	Tinggi
19	Pams	L	21	6 bulan lebih	46	Rendah
20	Pahrudin	L	43	6 bulan lebih	62	Tinggi
21	deva	L	31	6 bulan lebih	48	Rendah

No	Nama/Inisial	Jenis Kelamin	Umur	Masa Kerja	Jumlah	Ket
22	Yasir	L	21	6 bulan lebih	52	Sedang
23	NS	L	30	6 bulan lebih	63	Tinggi
24	Lukas L tanggu	L	39	6 bulan lebih	61	Sedang
25	Hafid	L	39	1 tahun lebih	64	Tinggi
26	Rahmat ikhwani	L	25	6 bulan lebih	51	Sedang
27	Sari Pudn	L	37	6 bulan lebih	68	Tinggi
28	Wibisono	L	36	1 tahun lebih	55	Sedang
29	Yon	L	29	1 tahun lebih	52	Sedang
30	Sakti R	L	39	1 tahun lebih	65	Tinggi
31	Fathul Aziz	L	29	6 bulan lebih	61	Sedang
32	BN	L	36	6 bulan lebih	55	Sedang
33	Alfi	L	32	1 tahun lebih	46	Rendah
34	Fahrol Rozi	L	22	6 bulan lebih	53	Sedang
35	Wildan	L	27	1 tahun lebih	43	Rendah
36	Wawan	L	25	1 tahun lebih	57	Sedang
37	H Zakki Yamani	L	25	6 bulan lebih	51	Sedang
38	C	L	22	6 bulan lebih	46	Rendah
39	Sayadi	L	38	6 bulan lebih	56	Sedang
40	Puji	L	36	6 bulan lebih	77	Tinggi
41	Abdul sofyan Najid	L	46	1 tahun lebih	66	Tinggi
42	Angga	L	26	6 bulan lebih	54	Sedang
43	Slamet	L	52	1 tahun lebih	51	Sedang
44	Jeri	L	43	1 tahun lebih	59	Sedang
45	Fian	L	21	6 bulan lebih	50	Sedang

No	Nama/Inisial	Jenis Kelamin	Umur	Masa Kerja	Jumlah	Ket
46	M Jayadi	L	23	6 bulan lebih	61	Sedang
47	Deki	L	27	1 tahun lebih	59	Sedang
48	Rital	L	24	6 bulan lebih	48	Rendah
49	Ahmad	L	58	6 bulan lebih	58	Sedang
50	GRRI	L	22	6 bulan lebih	53	Sedang
51	G	L	27	1 tahun lebih	49	Rendah
52	Samsul	L	38	1 tahun lebih	56	Sedang
53	EKS	L	22	6 bulan lebih	50	Sedang
54	Hendrawan	L	43	6 bulan lebih	47	Rendah
55	Oval	L	19	6 bulan lebih	61	Sedang
56	Adit	L	25	6 bulan lebih	47	Rendah
57	Isha	L	27	6 bulan lebih	52	Sedang
58	AAP	L	31	6 bulan lebih	57	Sedang
59	Satria	L	31	6 bulan lebih	62	Tinggi
60	Permardi	L	25	6 bulan lebih	52	Sedang
61	Budi Santoso	L	47	6 bulan lebih	68	Tinggi
62	Agung Yudo P	L	29	6 bulan lebih	52	Sedang
63	Purwintu	L	28	6 bulan lebih	59	Sedang
64	I putu Adrians Widiartana	L	34	6 bulan lebih	53	Sedang
65	Rifani	L	29	1 tahun lebih	53	Sedang
66	Agus	L	29	6 bulan lebih	63	Tinggi
67	Sahaduddin	L	45	1 tahun lebih	51	Sedang
68	Fian	L	21	6 bulan lebih	50	Sedang
69	Juaeri Adnan	L	33	6 bulan lebih	51	Sedang

No	Nama/Inisial	Jenis Kelamin	Umur	Masa Kerja	Jumlah	Ket
70	Iwan Id didian	L	26	1 tahun lebih	60	Sedang
71	Shake 87	L	27	6 bulan lebih	49	Rendah
72	Hambali	L	32	6 bulan lebih	55	Sedang
73	Yurli	L	37	6 bulan lebih	57	Sedang
74	Sabda karomun Huda	L	23	6 bulan lebih	64	Tinggi
75	TP	L	31	6 bulan lebih	51	Sedang
76	M Filqi	L	29	6 bulan lebih	62	Tinggi
77	M Ihsan	L	32	6 bulan lebih	59	Sedang
78	HEM	L	38	1 tahun lebih	47	Rendah
79	Muhammad Nofiadin	L	30	6 bulan lebih	54	Sedang
80	Soni	L	30	6 bulan lebih	52	Sedang
81	Anto	L	35	6 bulan lebih	49	Rendah
82	Daniel Malu Ngongo	L	39	1 tahun lebih	63	Tinggi
83	Han	L	31	6 bulan lebih	49	Rendah
84	Fajar	L	27	1 tahun lebih	43	Rendah
85	Kurniawan	L	39	1 tahun lebih	59	Sedang
86	Lalu Muh Iqbal	L	39	6 bulan lebih	57	Sedang
87	Lutfan	L	24	6 bulan lebih	50	Sedang
88	Kaisan	L	22	6 bulan lebih	52	Sedang
89	AA	L	23	6 bulan lebih	50	Sedang
90	Lukmanul hakim	L	28	6 bulan lebih	53	Sedang
91	Humaidi	L	23	6 bulan lebih	53	Sedang
92	Muji	L	39	6 bulan lebih	33	Rendah
93	I wayan Darma	L	39	6 bulan lebih	60	Sedang

No	Nama/Inisial	Jenis Kelamin	Umur	Masa Kerja	Jumlah	Ket
94	L Iswara Achya	L	22	6 bulan lebih	49	Rendah
95	Ary	L	27	6 bulan lebih	49	Rendah
96	A	L	30	6 bulan lebih	68	Tinggi
97	Hamzan Wadi	L	28	6 bulan lebih	55	Sedang
98	Gede Agus Karyono	L	26	6 bulan lebih	48	Rendah
99	Galeh Fatrirya	L	22	6 bulan lebih	47	Rendah
100	Jupri	L	38	1 tahun lebih	59	Sedang
101	Ravael tunu	L	46	6 bulan lebih	67	Tinggi
102	Risqi	L	22	6 bulan lebih	55	Sedang
103	Resa Arda	L	32	6 bulan lebih	64	Tinggi
104	Zuhri	L	21	6 bulan lebih	59	Sedang
105	Bahrin	L	31	6 bulan lebih	53	Sedang
106	Mahyidin	L	48	6 bulan lebih	49	Rendah
107	Agus Apriadi Putra	L	35	6 bulan lebih	60	Sedang
108	GP	L	39	1 tahun lebih	53	Sedang
109	Masuliadi	L	38	6 bulan lebih	48	Rendah
110	Asri Rahmadani	L	31	6 bulan lebih	50	Sedang
111	RM	L	22	6 bulan lebih	53	Sedang
112	M Paturrahi Muzaki	L	30	6 bulan lebih	43	Rendah
113	Putu Agus	L	19	6 bulan lebih	59	Sedang
114	Hasrud	L	42	6 bulan lebih	59	Sedang
115	MSLD	L	27	6 bulan lebih	53	Sedang
116	Muhram	L	27	6 bulan lebih	57	Sedang
117	HT	L	23	1 tahun lebih	58	Sedang

No	Nama/Inisial	Jenis Kelamin	Umur	Masa Kerja	Jumlah	Ket
118	Khairul abdi	L	33	6 bulan lebih	50	Sedang
119	Munar	L	32	1 tahun lebih	51	Sedang
120	Izhar	L	28	6 bulan lebih	64	Tinggi
121	Susan	P	36	6 bulan lebih	57	Sedang
122	APP	L	22	6 bulan lebih	50	Sedang
123	Samsudin	L	26	6 bulan lebih	48	Rendah
124	Wawan	L	25	6 bulan lebih	48	Rendah
125	Karman	L	25	6 bulan lebih	54	Sedang
126	Mutawalli	L	39	1 tahun lebih	62	Tinggi
127	RF	L	20	6 bulan lebih	54	Sedang
128	M.G Wira S	L	38	6 bulan lebih	78	Tinggi
129	FR	L	35	6 bulan lebih	58	Sedang
130	Deni	L	22	6 bulan lebih	58	Sedang
131	RDR	L	21	6 bulan lebih	56	Sedang
132	Deni Hamdani	L	36	6 bulan lebih	66	Tinggi
133	RP	L	25	1 tahun lebih	57	Sedang
134	Deari	L	44	1 tahun lebih	66	Tinggi
135	MH	L	30	1 tahun lebih	54	Sedang
136	Heri S	L	29	6 bulan lebih	57	Sedang
137	L.H	L	40	1 tahun lebih	60	Sedang
138	Hil	L	37	6 bulan lebih	58	Sedang
139	M	L	31	6 bulan lebih	44	Rendah
140	Fajar	L	34	6 bulan lebih	63	Tinggi
141	PJ	L	46	6 bulan lebih	65	Tinggi

No	Nama/Inisial	Jenis Kelamin	Umur	Masa Kerja	Jumlah	Ket
142	Gufran	L	40	1 tahun lebih	65	Tinggi
143	Yogi	L	24	6 bulan lebih	62	Tinggi
144	D	L	24	1 tahun lebih	59	Sedang
145	L Fathurrahman	L	25	1 tahun lebih	52	Sedang
146	Alda	L	26	6 bulan lebih	52	Sedang
147	Eko P	L	41	1 tahun lebih	58	Sedang
148	M. Munajah	L	40	1 tahun lebih	64	Tinggi
149	Tubagus A taufik	L	29	6 bulan lebih	51	Sedang
150	SE	L	47	1 tahun lebih	63	Tinggi
151	Andre	L	31	6 bulan lebih	54	Sedang
152	ER	L	29	6 bulan lebih	59	Sedang
153	Sugailil	L	32	6 bulan lebih	52	Sedang
154	Musfaan	L	38	1 tahun lebih	57	Sedang
155	Ari	L	23	1 tahun lebih	61	Sedang
156	Dedi Kurnia	L	30	1 tahun lebih	53	Sedang
157	A Riadi	L	35	1 tahun lebih	51	Sedang
158	RB	L	46	1 tahun lebih	52	Sedang
159	IW\	L	51	6 bulan lebih	55	Sedang
160	Muhammad Sahbuddin	L	27	6 bulan lebih	61	Sedang
161	AB	L	43	6 bulan lebih	65	Tinggi
162	Djuli Tri Arvianto	L	42	6 bulan lebih	53	Sedang
163	Deni	L	27	6 bulan lebih	52	Sedang
164	Gani	L	24	6 bulan lebih	41	Rendah
165	Yugo	L	22	6 bulan lebih	54	Sedang

No	Nama/Inisial	Jenis Kelamin	Umur	Masa Kerja	Jumlah	Ket
166	Ryan	L	25	6 bulan lebih	59	Sedang
167	Faris	L	26	6 bulan lebih	60	Sedang
168	Habibi	L	28	6 bulan lebih	60	Sedang
169	Muhammad iSnaini	L	39	6 bulan lebih	54	Sedang
170	YG	L	41	6 bulan lebih	53	Sedang
171	Ujang Dodi Chandra	L	22	1 tahun lebih	48	Rendah
172	Sidik Sujatmiko	L	32	6 bulan lebih	66	Tinggi
173	HD	L	40	6 bulan lebih	58	Sedang
174	Ahmad Handi	L	32	6 bulan lebih	49	Rendah
175	Yayan	L	25	6 bulan lebih	63	Tinggi
176	NF	L	43	6 bulan lebih	57	Sedang
177	M Risalul Gazali	L	19	6 bulan lebih	51	Sedang
178	Hs	L	24	6 bulan lebih	58	Sedang
179	EP	L	55	1 tahun lebih	56	Sedang
180	H Husni	L	28	1 tahun lebih	67	Tinggi
181	Alimudin	L	31	6 bulan lebih	58	Sedang
182	YP	L	27	6 bulan lebih	55	Sedang
183	Abdurrahman	L	28	6 bulan lebih	59	Sedang
184	Hanidi	L	48	6 bulan lebih	54	Sedang
185	AHL	L	50	6 bulan lebih	52	Sedang
186	SHD	L	43	6 bulan lebih	42	Rendah
187	Masuiji Tahid	L	51	1 tahun lebih	51	Sedang
188	Har	L	53	1 tahun lebih	52	Sedang
189	Mashuri	L	30	6 bulan lebih	52	Sedang

No	Nama/Inisial	Jenis Kelamin	Umur	Masa Kerja	Jumlah	Ket
190	Padlul Ihtan	L	28	6 bulan lebih	57	Sedang
191	Rizki Rahman	L	24	1 tahun lebih	60	Sedang
192	AL	L	32	1 tahun lebih	55	Sedang
193	Ahmad S	L	49	1 tahun lebih	43	Rendah
194	Adam	L	28	6 bulan lebih	55	Sedang
195	Bang Jarwo	L	28	6 bulan lebih	59	Sedang
196	SY	L	47	1 tahun lebih	51	Sedang
197	A	L	36	1 tahun lebih	64	Tinggi
198	Wahyu	L	24	1 tahun lebih	58	Sedang
199	Doni	L	42	6 bulan lebih	48	Rendah
200	Wawan	L	31	6 bulan lebih	62	Tinggi
201	Muhammad Zaedul Bastoni	L	28	6 bulan lebih	57	Sedang
202	Sarajudin	L	25	6 bulan lebih	55	Sedang
203	FRD	L	31	6 bulan lebih	64	Tinggi
204	Yadi	L	32	6 bulan lebih	52	Sedang
205	Erwin Artha Wijaya	L	22	6 bulan lebih	59	Sedang
206	Suparu	L	45	1 tahun lebih	57	Sedang
207	RB	L	26	6 bulan lebih	56	Sedang
208	Farid Hardi	L	29	1 tahun lebih	61	Sedang
209	Nasan	L	18	1 tahun lebih	48	Rendah
210	Alna Silvi	L	21	6 bulan lebih	62	Tinggi
211	AH	L	23	6 bulan lebih	54	Sedang
212	Bachaki	L	29	1 tahun lebih	48	Rendah
213	Maman	L	22	1 tahun lebih	54	Sedang

No	Nama/Inisial	Jenis Kelamin	Umur	Masa Kerja	Jumlah	Ket
214	DN	L	22	6 bulan lebih	57	Sedang
215	Yudi Mahardika S	L	22	6 bulan lebih	57	Sedang
216	ALI	L	19	1 tahun lebih	52	Sedang
217	WW	L	29	1 tahun lebih	62	Tinggi
218	L. Setia Budi	L	43	1 tahun lebih	61	Sedang
219	Aditya Pratama	L	28	1 tahun lebih	54	Sedang
220	I Putu Agus Muliawan	L	51	1 tahun lebih	59	Sedang
221	Heru	L	36	6 bulan lebih	56	Sedang
222	AS	L	21	6 bulan lebih	58	Sedang
223	Imam	L	33	6 bulan lebih	57	Sedang
224	Sumartono	L	39	6 bulan lebih	59	Sedang
225	PEY	L	32	6 bulan lebih	55	Sedang
226	P Sahran	L	42	1 tahun lebih	57	Sedang
227	Sayyid Abdillah Alkaf	L	38	6 bulan lebih	51	Sedang
228	FZ	L	38	6 bulan lebih	45	Rendah
229	Dika	L	26	6 bulan lebih	45	Rendah
230	Roni Kurniawan	L	27	6 bulan lebih	51	Sedang
231	FR	L	24	6 bulan lebih	51	Sedang
232	Muhammad Abdurrahman	L	28	6 bulan lebih	65	Tinggi
233	DK	L	21	1 tahun lebih	53	Sedang
234	Supri	L	51	1 tahun lebih	63	Tinggi
235	Andi	L	39	6 bulan lebih	51	Sedang
236	NI	L	44	6 bulan lebih	66	Tinggi
237	Zaem	L	27	6 bulan lebih	52	Sedang

No	Nama/Inisial	Jenis Kelamin	Umur	Masa Kerja	Jumlah	Ket
238	Danang	L	22	6 bulan lebih	58	Sedang
239	HPA	L	30	6 bulan lebih	50	Sedang
240	Saeful Janiludin	L	22	1 tahun lebih	49	Rendah
241	Goes	L	31	6 bulan lebih	55	Sedang
242	HD	L	43	1 tahun lebih	58	Sedang
243	Salman Alfarisi	L	22	6 bulan lebih	46	Rendah
244	Ridho	L	35	6 bulan lebih	50	Sedang
245	YR	L	29	6 bulan lebih	53	Sedang
246	Darman	L	38	6 bulan lebih	54	Sedang
247	Andri	L	21	6 bulan lebih	57	Sedang
248	Li	L	21	1 tahun lebih	52	Sedang
249	Adi Saputra	L	23	6 bulan lebih	62	Tinggi
250	Azmi	L	45	1 tahun lebih	53	Sedang
251	MGP	L	22	6 bulan lebih	53	Sedang
252	Dwi Cahyanto	L	24	6 bulan lebih	52	Sedang
253	Nurmin	L	53	6 bulan lebih	51	Sedang
254	Heru	L	28	1 tahun lebih	59	Sedang
255	Iwan Kusuma	L	24	6 bulan lebih	51	Sedang
256	Eko Kurniawan	L	35	1 tahun lebih	50	Sedang
257	Lalu Heriawan	L	46	6 bulan lebih	51	Sedang
258	Pajri	L	39	6 bulan lebih	59	Sedang
259	Bayu Mahardika	L	34	6 bulan lebih	68	Tinggi
260	Suharman	L	30	6 bulan lebih	51	Sedang
261	Haris	L	32	6 bulan lebih	51	Sedang

No	Nama/Inisial	Jenis Kelamin	Umur	Masa Kerja	Jumlah	Ket
262	AD	L	43	1 tahun lebih	60	Sedang
263	Ibnu Hibban	L	26	1 tahun lebih	60	Sedang
264	M Ridwan Lubis	L	31	6 bulan lebih	60	Sedang
265	Handrian Nardi	L	32	1 tahun lebih	68	Tinggi
266	Mahardi	L	24	6 bulan lebih	56	Sedang
267	I gede jati	L	62	6 bulan lebih	46	Rendah
268	Fauzul	L	31	6 bulan lebih	66	Tinggi
269	Roney	L	35	6 bulan lebih	49	Rendah
270	Ahmad A	L	38	6 bulan lebih	50	Sedang
271	Hari Saptura	L	31	6 bulan lebih	57	Sedang
272	Muh Rizkhan Nophari	L	29	6 bulan lebih	55	Sedang
273	Kahfi	L	24	6 bulan lebih	58	Sedang
274	Agung	L	21	6 bulan lebih	41	Rendah
275	Husni Irayvadi	L	27	1 tahun lebih	57	Sedang
276	Supardi	L	39	6 bulan lebih	59	Sedang
277	Sopian Had	L	34	1 tahun lebih	48	Rendah
278	ATWL	L	39	6 bulan lebih	56	Sedang
279	Jalaludin	L	30	6 bulan lebih	68	Tinggi
280	Abdul Halim	L	45	6 bulan lebih	54	Sedang
281	Royani	L	30	6 bulan lebih	53	Sedang
282	AYL	L	30	1 tahun lebih	47	Rendah
283	Enos	L	33	1 tahun lebih	63	Tinggi
284	Mauludin	L	28	6 bulan lebih	67	Tinggi
285	IR	L	30	6 bulan lebih	57	Sedang

No	Nama/Inisial	Jenis Kelamin	Umur	Masa Kerja	Jumlah	Ket
286	M Aryadi	L	25	6 bulan lebih	58	Sedang
287	Dede Alvian	L	26	6 bulan lebih	47	Rendah
288	Ahmad Haryadi	L	27	6 bulan lebih	56	Sedang
289	Lanang	L	22	6 bulan lebih	52	Sedang
290	Lalu Wildan	L	49	6 bulan lebih	49	Rendah
291	Lalu Abdul kholik	L	26	6 bulan lebih	45	Rendah
292	L A Suriadi	L	51	6 bulan lebih	53	Sedang
293	Mahsun	L	30	1 tahun lebih	68	Tinggi
294	SK	L	31	6 bulan lebih	50	Sedang
295	Hardi	L	33	6 bulan lebih	65	Tinggi
296	NC	L	22	6 bulan lebih	57	Sedang
297	KV	L	23	6 bulan lebih	53	Sedang
298	Rischo	L	23	6 bulan lebih	51	Sedang
299	Alfi	L	24	1 tahun lebih	50	Sedang

Keterikatan kerja

No	Nama/Inisial	Jenis Kelamin	Umur	Masa Kerja	Jumlah	Keterangan
1	Ari Maulana	L	23	6 bulan lebih	121	Sedang
2	Almar Zabi	L	38	1 tahun lebih	115	Sedang
3	Isnaeni	P	39	1 tahun lebih	111	Sedang
4	NCEP	L	22	6 bulan lebih	99	Sedang
5	Muhammad Reza P	L	25	6 bulan lebih	123	Tinggi
6	Alexander Dery	L	25	6 bulan lebih	117	Sedang
7	Kevin	L	21	6 bulan lebih	103	Sedang

No	Nama/Inisial	Jenis Kelamin	Umur	Masa Kerja	Jumlah	Keterangan
8	Azan	L	23	6 bulan lebih	94	Rendah
9	Zulkarnaen	L	50	1 tahun lebih	128	Tinggi
10	Rischa	P	23	6 bulan lebih	104	Sedang
11	Akbar	L	38	1 tahun lebih	100	Sedang
12	Bohari	L	47	6 bulan lebih	117	Sedang
13	Alvian	L	22	6 bulan lebih	118	Sedang
14	Mahyon	L	31	6 bulan lebih	104	Sedang
15	Mateus Rejeki siu	L	44	6 bulan lebih	130	Tinggi
16	L	L	26	6 bulan lebih	105	Sedang
17	Juky	L	40	6 bulan lebih	111	Sedang
18	Muhlis	L	42	1 tahun lebih	131	Tinggi
19	Pams	L	21	6 bulan lebih	102	Sedang
20	Pahrudin	L	43	6 bulan lebih	88	Rendah
21	deva	L	31	6 bulan lebih	116	Sedang
22	Yasir	L	21	6 bulan lebih	105	Sedang
23	NS	L	30	6 bulan lebih	134	Tinggi
24	Lukas L tanggu	L	39	6 bulan lebih	128	Tinggi
25	Hafid	L	39	1 tahun lebih	129	Tinggi
26	Rahmat ikhwani	L	25	6 bulan lebih	101	Sedang
27	Sari Pudir	L	37	6 bulan lebih	119	Sedang
28	Wibisono	L	36	1 tahun lebih	113	Sedang
29	Yon	L	29	1 tahun lebih	122	Sedang
30	Sakti R	L	39	1 tahun lebih	131	Tinggi
31	Fathul Aziz	L	29	6 bulan lebih	124	Tinggi

No	Nama/Inisial	Jenis Kelamin	Umur	Masa Kerja	Jumlah	Keterangan
32	BN	L	36	6 bulan lebih	112	Sedang
33	Alfi	L	32	1 tahun lebih	101	Sedang
34	Fahrol Rozi	L	22	6 bulan lebih	120	Sedang
35	Wildan	L	27	1 tahun lebih	100	Sedang
36	Wawan	L	25	1 tahun lebih	104	Sedang
37	H Zakki Yamani	L	25	6 bulan lebih	96	Rendah
38	C	L	22	6 bulan lebih	89	Rendah
39	Sayadi	L	38	6 bulan lebih	104	Sedang
40	Puji	L	36	6 bulan lebih	104	Sedang
41	Abdul sofyan Najid	L	46	1 tahun lebih	136	Tinggi
42	Angga	L	26	6 bulan lebih	100	Sedang
43	Slamet	L	52	1 tahun lebih	112	Sedang
44	Jeri	L	43	1 tahun lebih	106	Sedang
45	Fian	L	21	6 bulan lebih	117	Sedang
46	M Jayadi	L	23	6 bulan lebih	129	Tinggi
47	Deki	L	27	1 tahun lebih	123	Tinggi
48	Rital	L	24	6 bulan lebih	104	Sedang
49	Ahmad	L	58	6 bulan lebih	107	Sedang
50	GRRI	L	22	6 bulan lebih	95	Rendah
51	G	L	27	1 tahun lebih	101	Sedang
52	Samsul	L	38	1 tahun lebih	108	Sedang
53	EKS	L	22	6 bulan lebih	112	Sedang
54	Hendrawan	L	43	6 bulan lebih	108	Sedang
55	Oval	L	19	6 bulan lebih	113	Sedang

No	Nama/Inisial	Jenis Kelamin	Umur	Masa Kerja	Jumlah	Keterangan
56	Adit	L	25	6 bulan lebih	112	Sedang
57	Isha	L	27	6 bulan lebih	105	Sedang
58	AAP	L	31	6 bulan lebih	118	Sedang
59	Satria	L	31	6 bulan lebih	115	Sedang
60	Permardi	L	25	6 bulan lebih	111	Sedang
61	Budi Santoso	L	47	6 bulan lebih	140	Tinggi
62	Agung Yudo P	L	29	6 bulan lebih	100	Sedang
63	Purwintu	L	28	6 bulan lebih	126	Tinggi
64	I putu Adrians Widiartana	L	34	6 bulan lebih	106	Sedang
65	Rifani	L	29	1 tahun lebih	105	Sedang
66	Agus	L	29	6 bulan lebih	114	Sedang
67	Sahaduddin	L	45	1 tahun lebih	116	Sedang
68	Fian	L	21	6 bulan lebih	116	Sedang
69	Juaeri Adnan	L	33	6 bulan lebih	108	Sedang
70	Iwan Id didian	L	26	1 tahun lebih	109	Sedang
71	Shake 87	L	27	6 bulan lebih	98	Rendah
72	Hambali	L	32	6 bulan lebih	113	Sedang
73	Yurli	L	37	6 bulan lebih	132	Tinggi
74	Sabda karomun Huda	L	23	6 bulan lebih	134	Tinggi
75	TP	L	31	6 bulan lebih	107	Sedang
76	M Filqi	L	29	6 bulan lebih	123	Tinggi
77	M Ihsan	L	32	6 bulan lebih	106	Sedang
78	HEM	L	38	1 tahun lebih	93	Rendah
79	Muhammad Nofiadin	L	30	6 bulan lebih	108	Sedang

No	Nama/Inisial	Jenis Kelamin	Umur	Masa Kerja	Jumlah	Keterangan
80	Soni	L	30	6 bulan lebih	107	Sedang
81	Anto	L	35	6 bulan lebih	96	Rendah
82	Daniel Malu Ngongo	L	39	1 tahun lebih	115	Sedang
83	Han	L	31	6 bulan lebih	101	Sedang
84	Fajar	L	27	1 tahun lebih	116	Sedang
85	Kurniawan	L	39	1 tahun lebih	108	Sedang
86	Lalu Muh Iqbal	L	39	6 bulan lebih	108	Sedang
87	Lutfan	L	24	6 bulan lebih	114	Sedang
88	Kaisan	L	22	6 bulan lebih	107	Sedang
89	AA	L	23	6 bulan lebih	111	Sedang
90	Lukmanul hakim	L	28	6 bulan lebih	106	Sedang
91	Humaidi	L	23	6 bulan lebih	112	Sedang
92	Muji	L	39	6 bulan lebih	59	Rendah
93	I wayan Darma	L	39	6 bulan lebih	127	Tinggi
94	L Iswara Achya	L	22	6 bulan lebih	103	Sedang
95	Ary	L	27	6 bulan lebih	110	Sedang
96	E	L	30	6 bulan lebih	140	Tinggi
97	Hamzan Wadi	L	28	6 bulan lebih	96	Sedang
98	Gede Agus Karyono	L	26	6 bulan lebih	118	Rendah
99	Galeh Fatrirya	L	22	6 bulan lebih	108	Sedang
100	Jupri	L	38	1 tahun lebih	108	Sedang
101	Ravael tunu	L	46	6 bulan lebih	139	Tinggi
102	Risqi	L	22	6 bulan lebih	126	Tinggi
103	Resa Arda	L	32	6 bulan lebih	112	Sedang

No	Nama/Inisial	Jenis Kelamin	Umur	Masa Kerja	Jumlah	Keterangan
104	Zuhri	L	21	6 bulan lebih	110	Sedang
105	Bahrin	L	31	6 bulan lebih	117	Sedang
106	Mahyidin	L	48	6 bulan lebih	110	Sedang
107	Agus Apriadi Putra	L	35	6 bulan lebih	101	Sedang
108	GP	L	39	1 tahun lebih	102	Sedang
109	Masuliadi	L	38	6 bulan lebih	97	Rendah
110	Asri Rahmadani	L	31	6 bulan lebih	107	Sedang
111	RM	L	22	6 bulan lebih	114	Sedang
112	M Paturrahi Muzaki	L	30	6 bulan lebih	88	Rendah
113	Putu Agus	L	19	6 bulan lebih	104	Sedang
114	Hasnud	L	42	6 bulan lebih	112	Sedang
115	MSLD	L	27	6 bulan lebih	120	Sedang
116	Muhram	L	27	6 bulan lebih	106	Sedang
117	HT	L	23	1 tahun lebih	118	Sedang
118	Khairul abdi	L	33	6 bulan lebih	113	Sedang
119	Munar	L	32	1 tahun lebih	113	Sedang
120	Izhar	L	28	6 bulan lebih	99	Sedang
121	Susan	P	36	6 bulan lebih	104	Sedang
122	APP	L	22	6 bulan lebih	110	Sedang
123	Samsudin	L	26	6 bulan lebih	96	Rendah
124	Wawan	L	25	6 bulan lebih	104	Sedang
125	Karman	L	25	6 bulan lebih	113	Sedang
126	Mutawalli	L	39	1 tahun lebih	96	Rendah
127	RF	L	20	6 bulan lebih	108	Sedang

No	Nama/Inisial	Jenis Kelamin	Umur	Masa Kerja	Jumlah	Keterangan
128	M.G Wira S	L	38	6 bulan lebih	97	Rendah
129	FR	L	35	6 bulan lebih	111	Sedang
130	Deni	L	22	6 bulan lebih	100	Sedang
131	RDR	L	21	6 bulan lebih	111	Sedang
132	Deni Hamdani	L	36	6 bulan lebih	128	Tinggi
133	RP	L	25	1 tahun lebih	116	Sedang
134	Deari	L	44	1 tahun lebih	125	Tinggi
135	MH	L	30	1 tahun lebih	96	Rendah
136	Heri S	L	29	6 bulan lebih	103	Sedang
137	L.H	L	40	1 tahun lebih	119	Sedang
138	Hil	L	37	6 bulan lebih	104	Sedang
139	M	L	31	6 bulan lebih	89	Rendah
140	Fajar	L	34	6 bulan lebih	96	Rendah
141	PJ	L	46	6 bulan lebih	134	Tinggi
142	Gufran	L	40	1 tahun lebih	138	Tinggi
143	Yogi	L	24	6 bulan lebih	111	Sedang
144	D	L	24	1 tahun lebih	122	Sedang
145	L Fathurrahman	L	25	1 tahun lebih	104	Sedang
146	Alda	L	26	6 bulan lebih	114	Sedang
147	Eko P	L	41	1 tahun lebih	111	Sedang
148	M. Munajah	L	40	1 tahun lebih	104	Sedang
149	Tubagus A taufik	L	29	6 bulan lebih	109	Sedang
150	SE	L	47	1 tahun lebih	68	Tinggi
151	Andre	L	31	6 bulan lebih	91	Rendah

No	Nama/Inisial	Jenis Kelamin	Umur	Masa Kerja	Jumlah	Keterangan
152	ER	L	29	6 bulan lebih	119	Sedang
153	Sugailil	L	32	6 bulan lebih	109	Sedang
154	Musfaan	L	38	1 tahun lebih	120	Sedang
155	Ari	L	23	1 tahun lebih	108	Sedang
156	Dedi Kurnia	L	30	1 tahun lebih	100	Sedang
157	A Riadi	L	35	1 tahun lebih	108	Sedang
158	RB	L	46	1 tahun lebih	108	Sedang
159	IW\	L	51	6 bulan lebih	109	Sedang
160	Muhammad Sahbuddin	L	27	6 bulan lebih	110	Sedang
161	AB	L	43	6 bulan lebih	116	Sedang
162	Djuli Tri Arvianto	L	42	6 bulan lebih	116	Sedang
163	Deni	L	27	6 bulan lebih	106	Sedang
164	Gani	L	24	6 bulan lebih	90	Rendah
165	Yugo	L	22	6 bulan lebih	125	Tinggi
166	Ryan	L	25	6 bulan lebih	108	Sedang
167	Faris	L	26	6 bulan lebih	102	Sedang
168	Habibi	L	28	6 bulan lebih	119	Sedang
169	Muhammad iSnaini	L	39	6 bulan lebih	135	Tinggi
170	YG	L	41	6 bulan lebih	100	Sedang
171	Ujang Dodi Chandra	L	22	1 tahun lebih	95	Rendah
172	Sidik Sujatmiko	L	32	6 bulan lebih	126	Tinggi
173	HD	L	40	6 bulan lebih	118	Sedang
174	Ahmad Handi	L	32	6 bulan lebih	99	Sedang
175	Yayan	L	25	6 bulan lebih	116	Sedang

No	Nama/Inisial	Jenis Kelamin	Umur	Masa Kerja	Jumlah	Keterangan
176	NF	L	43	6 bulan lebih	93	Rendah
177	M Risalul Gazali	L	19	6 bulan lebih	112	Sedang
178	Hs	L	24	6 bulan lebih	118	Sedang
179	EP	L	55	1 tahun lebih	103	Sedang
180	H Husni	L	28	1 tahun lebih	133	Tinggi
181	Alimudin	L	31	6 bulan lebih	108	Sedang
182	YP	L	27	6 bulan lebih	103	Sedang
183	Abdurrahman	L	28	6 bulan lebih	109	Sedang
184	Hanidi	L	48	6 bulan lebih	115	Sedang
185	AHL	L	50	6 bulan lebih	101	Sedang
186	SHD	L	43	6 bulan lebih	104	Sedang
187	Masuiji Tahid	L	51	1 tahun lebih	107	Sedang
188	Har	L	53	1 tahun lebih	107	Sedang
189	Mashuri	L	30	6 bulan lebih	100	Sedang
190	Padlul Ihtan	L	28	6 bulan lebih	103	Sedang
191	Rizki Rahman	L	24	1 tahun lebih	112	Sedang
192	AL	L	32	1 tahun lebih	105	Sedang
193	Ahmad S	L	49	1 tahun lebih	103	Sedang
194	Adam	L	28	6 bulan lebih	106	Sedang
195	Bang Jarwo	L	28	6 bulan lebih	112	Sedang
196	SY	L	47	1 tahun lebih	102	Sedang
197	A	L	36	1 tahun lebih	106	Sedang
198	Wahyu	L	24	1 tahun lebih	96	Rendah
199	Doni	L	42	6 bulan lebih	98	Rendah

No	Nama/Inisial	Jenis Kelamin	Umur	Masa Kerja	Jumlah	Keterangan
200	Wawan	L	31	6 bulan lebih	115	Sedang
201	Muhammad Zaedul Bastoni	L	28	6 bulan lebih	91	Rendah
202	Sarajudin	L	25	6 bulan lebih	107	Sedang
203	FRD	L	31	6 bulan lebih	130	Tinggi
204	Yadi	L	32	6 bulan lebih	115	Sedang
205	Erwin Artha Wijaya	L	22	6 bulan lebih	108	Sedang
206	Suparu	L	45	1 tahun lebih	112	Sedang
207	RB	L	26	6 bulan lebih	104	Sedang
208	Farid Hardi	L	29	1 tahun lebih	111	Sedang
209	Nasan	L	18	1 tahun lebih	109	Sedang
210	Alna Silvi	L	21	6 bulan lebih	128	Tinggi
211	AH	L	23	6 bulan lebih	103	Sedang
212	Bachaki	L	29	1 tahun lebih	92	Rendah
213	Maman	L	22	1 tahun lebih	108	Sedang
214	DN	L	22	6 bulan lebih	115	Sedang
215	Yudi Mahardika S	L	22	6 bulan lebih	123	Tinggi
216	ALI	L	19	1 tahun lebih	110	Sedang
217	WW	L	29	1 tahun lebih	131	Tinggi
218	L. Setia Budi	L	43	1 tahun lebih	120	Sedang
219	Aditya Pratama	L	28	1 tahun lebih	93	Rendah
220	I Putu Agus Muliawan	L	51	1 tahun lebih	107	Sedang
221	Heru	L	36	6 bulan lebih	114	Sedang
222	AS	L	21	6 bulan lebih	120	Sedang
223	Imam	L	33	6 bulan lebih	107	Sedang

No	Nama/Inisial	Jenis Kelamin	Umur	Masa Kerja	Jumlah	Keterangan
224	Sumartono	L	39	6 bulan lebih	128	Tinggi
225	PEY	L	32	6 bulan lebih	127	Tinggi
226	P Sahran	L	42	1 tahun lebih	108	Sedang
227	Sayyid Abdillah Alkaf	L	38	6 bulan lebih	102	Sedang
228	FZ	L	38	6 bulan lebih	99	Sedang
229	Dika	L	26	6 bulan lebih	95	Rendah
230	Roni Kurniawan	L	27	6 bulan lebih	112	Sedang
231	FR	L	24	6 bulan lebih	114	Sedang
232	Muhammad Abdurrahman	L	28	6 bulan lebih	112	Sedang
233	DK	L	21	1 tahun lebih	105	Sedang
234	Supri	L	51	1 tahun lebih	124	Tinggi
235	Andi	L	39	6 bulan lebih	113	Sedang
236	NI	L	44	6 bulan lebih	125	Tinggi
237	Zaem	L	27	6 bulan lebih	105	Sedang
238	Danang	L	22	6 bulan lebih	122	Sedang
239	HPA	L	30	6 bulan lebih	94	Rendah
240	Saeful Janiludin	L	22	1 tahun lebih	101	Sedang
241	Goes	L	31	6 bulan lebih	94	Rendah
242	HD	L	43	1 tahun lebih	128	Tinggi
243	Salman Alfarisi	L	22	6 bulan lebih	100	Sedang
244	Ridho	L	35	6 bulan lebih	98	Rendah
245	YR	L	29	6 bulan lebih	111	Sedang
246	Darman	L	38	6 bulan lebih	110	Sedang
247	Andri	L	21	6 bulan lebih	119	Sedang

No	Nama/Inisial	Jenis Kelamin	Umur	Masa Kerja	Jumlah	Keterangan
248	Li	L	21	1 tahun lebih	117	Sedang
249	Adi Saputra	L	23	6 bulan lebih	133	Tinggi
250	Azmi	L	45	1 tahun lebih	94	Rendah
251	MGP	L	22	6 bulan lebih	102	Sedang
252	Dwi Cahyanto	L	24	6 bulan lebih	101	Sedang
253	Nurmin	L	53	6 bulan lebih	115	Sedang
254	Heru	L	28	1 tahun lebih	128	Tinggi
255	Iwan Kusuma	L	24	6 bulan lebih	101	Sedang
256	Eko Kurniawan	L	35	1 tahun lebih	108	Sedang
257	Lalu Heriawan	L	46	6 bulan lebih	117	Sedang
258	Pajri	L	39	6 bulan lebih	98	Rendah
259	Bayu Mahardika	L	34	6 bulan lebih	140	Tinggi
260	Suharman	L	30	6 bulan lebih	106	Sedang
261	Haris	L	32	6 bulan lebih	118	Sedang
262	AD	L	43	1 tahun lebih	115	Sedang
263	Ibnu Hibban	L	26	1 tahun lebih	130	Tinggi
264	M Ridwan Lubis	L	31	6 bulan lebih	124	Tinggi
265	Handrian Nardi	L	32	1 tahun lebih	94	Rendah
266	Mahardi	L	24	6 bulan lebih	112	Sedang
267	I gede jati	L	62	6 bulan lebih	101	Sedang
268	Fauzul	L	31	6 bulan lebih	124	Tinggi
269	Roney	L	35	6 bulan lebih	102	Sedang
270	Ahmad A	L	38	6 bulan lebih	99	Sedang
271	Hari Saptura	L	31	6 bulan lebih	112	Sedang

No	Nama/Inisial	Jenis Kelamin	Umur	Masa Kerja	Jumlah	Keterangan
272	Muh Rizkhan Nophari	L	29	6 bulan lebih	107	Sedang
273	Kahfi	L	24	6 bulan lebih	121	Sedang
274	Agung	L	21	6 bulan lebih	108	Sedang
275	Husni Irayvadi	L	27	1 tahun lebih	108	Sedang
276	Supardi	L	39	6 bulan lebih	116	Sedang
277	Sopian Had	L	34	1 tahun lebih	101	Sedang
278	ATWL	L	39	6 bulan lebih	104	Sedang
279	Jalaludin	L	30	6 bulan lebih	140	Tinggi
280	Abdul Halim	L	45	6 bulan lebih	88	Rendah
281	Royani	L	30	6 bulan lebih	108	Sedang
282	AYL	L	30	1 tahun lebih	92	Rendah
283	Enos	L	33	1 tahun lebih	109	Sedang
284	Mauludin	L	28	6 bulan lebih	113	Sedang
285	IR	L	30	6 bulan lebih	110	Sedang
286	M Aryadi	L	25	6 bulan lebih	115	Sedang
287	Dede Alvian	L	26	6 bulan lebih	100	Sedang
288	Ahmad Haryadi	L	27	6 bulan lebih	91	Rendah
289	Lanang	L	22	6 bulan lebih	113	Sedang
290	Lalu Wildan	L	49	6 bulan lebih	106	Sedang
291	Lalu Abdul kholik	L	26	6 bulan lebih	92	Rendah
292	L A Suriadi	L	51	6 bulan lebih	128	Tinggi
293	Mahsun	L	30	1 tahun lebih	119	Sedang
294	SK	L	31	6 bulan lebih	96	Rendah
295	Hardi	L	33	6 bulan lebih	130	Tinggi

No	Nama/Inisial	Jenis Kelamin	Umur	Masa Kerja	Jumlah	Keterangan
296	NC	L	22	6 bulan lebih	97	Rendah
297	KV	L	23	6 bulan lebih	103	Sedang
298	Rischo	L	23	6 bulan lebih	104	Sedang
299	Alfi	L	24	1 tahun lebih	117	Sedang



Lampiran 5

Hasil Uji Korelasi *Product Moment*

UJI NORMALITAS

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	41,84	63.46	55.49	3.172	299
Residual	-14.055	26.017	.000	5.500	299
Std. Predicted Value	-4.303	2.512	.000	1.000	299
Std. Residual	-2.511	4.722	.000	.998	299

a. Dependent Variable: WorkEngagment

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Unstandardized Residual	299	.0000000	5.37207957	-14.12113	26.38579

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		299
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.49994428
	Absolute	.040
Most Extreme Differences	Positive	.040
	Negative	-.038
Kolmogorov-Smirnov Z		.695
Asymp. Sig. (2-tailed)		.719

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

A. UJI KORELASI

Correlations

		SelfLeadership	WorkEngagmen t
SelfLeadership	Pearson Correlation	1	.500**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	299	299
WorkEngagment	Pearson Correlation	.500**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	299	299

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
SelfLeadership	110.14	11.884	299
WorkEngagment	55.49	6.349	299

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.500 ^a	.250	.247

a. Predictors: (Constant), SelfLeadership

b. Dependent Variable: WorkEngagment

B. TABEL DISTRIBUSI FREKUENSI

Statistics

		SelfLeadership	WorkEngagmen t
N	Valid	299	299
	Missing	0	0
Mean		110.38	55.49
Median		109.00	55.00
Std. Deviation		11.676	6.349
Minimum		59	33
Maximum		140	78
Percentiles	25	103.00	51.00
	50	109.00	55.00
	75	117.00	60.00

Self-leadership

Kategori	Range	Frekuensi	Subjek (%)
Tinggi	$X > 122,056$	48	16%
Sedang	$98,704 \leq X \leq 122,056$	211	71%
Rendah	$X < 98,704$	40	13%
Total		299	100%

Work Engagement

Kategori	Range	Frekuensi	Subjek (%)
Tinggi	$X > 61,839$	53	18%

Sedang	$49,141 \leq X \leq 61,839$	198	66%
Rendah	$X < 49,141$	48	16%
Total		299	100%

